

SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Lineamientos para la profesionalización de los servidores públicos de los Organos de Vigilancia y Control de la Secretaría de la Función Pública.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de la Función Pública.

EDUARDO ROMERO RAMOS, Secretario de la Función Pública, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 37 fracciones XI y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 60, 62, 63 y Sexto Transitorio de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 29 del Reglamento de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales; 6 fracciones I, XI y XX, y 10 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y

CONSIDERANDO

Que en congruencia con el compromiso establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, de construir un gobierno de calidad total que satisfaga las necesidades y expectativas de la sociedad, el Ejecutivo Federal definió la agenda de Buen Gobierno, la cual señala, entre las estrategias con las que se busca alcanzar un gobierno eficiente, desarrollar una Administración Pública profesional y dar calidad y transparencia a la gestión pública;

Que el Programa Nacional de Combate a la Corrupción y Fomento a la Transparencia y el Desarrollo Administrativo 2001-2006, considera como elemento central de la estrategia para combatir la corrupción y fomentar la transparencia en la gestión pública, la formación y el desarrollo integral de los servidores públicos que impriman en su desempeño cotidiano, un enfoque de innovación, calidad y compromiso en un marco de valores éticos;

Que para lograr que las funciones públicas se desarrollen por servidores públicos que cuenten con las habilidades, conocimientos, aptitudes y experiencia requeridos, es necesaria la selección de los mejores hombres y mujeres para ocupar los cargos públicos, así como promover la capacitación y superación continua de dichos servidores públicos, y

Que no obstante que la designación y remoción de los delegados, subdelegados, comisarios públicos propietarios y suplentes, así como de los titulares de los órganos internos de control y los de sus respectivas áreas de auditoría, quejas y responsabilidades, es una facultad indelegable del Titular de la Secretaría de la Función Pública, en términos de lo dispuesto por el artículo 37 fracciones XI y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, resulta conveniente establecer las bases para que la selección de los aspirantes a ocupar esos puestos se lleve a cabo de manera transparente y se definan los mecanismos que permitan su profesionalización, a través la capacitación adecuada para el cumplimiento de sus atribuciones y la permanente evaluación de su desempeño, por lo que he tenido a bien expedir los siguientes:

LINEAMIENTOS PARA LA PROFESIONALIZACION DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LOS ORGANOS DE VIGILANCIA Y CONTROL DE LA SECRETARIA DE LA FUNCION PÚBLICA

Disposiciones Generales

PRIMERO. Los presentes Lineamientos tienen por objeto establecer las bases para el reclutamiento y selección de aspirantes a ocupar puestos de Delegados, Subdelegados, Comisarios Públicos Propietarios, Comisarios Públicos Suplentes, Titulares de los Organos Internos de Control y Titulares de las Areas de Responsabilidades, Auditoría y Quejas de dichos Organos a fin de apoyar al Titular de la Secretaría de la Función Pública en las designaciones respectivas, en ejercicio de las atribuciones que tiene conferidas.

Asimismo, tienen como propósito fijar las bases específicas para la capacitación integral, certificación de competencias, evaluación del desempeño y desarrollo de los servidores públicos que ocupen estos puestos.

Los puestos a que se refieren estos Lineamientos son de designación directa, por lo que no forman parte del Sistema de Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal Centralizada.

Los presentes Lineamientos no son aplicables a los Organos Internos de Control de las Secretarías de la Defensa Nacional, de Marina y de la Función Pública.

SEGUNDO. Para efectos de estos Lineamientos se entenderá por:

- a) **Coordinación General.-** Coordinación General de Organos de Vigilancia y Control de la Secretaría de la Función Pública.
- b) **Grupo de Apoyo.-** Grupo de apoyo que participa en el procedimiento de selección de aspirantes a ocupar los puestos a que se refieren estos Lineamientos.
- c) **Grupo de Desarrollo Profesional.-** Grupo que participa en la implantación y operación de los procedimientos que prevén estos Lineamientos.
- d) **Competencias.-** Conjunto de conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para el desempeño de un puesto.
- e) **MIDO.-** Modelo Integral de Desempeño de Organos de Vigilancia y Control.
- f) **Movimiento Horizontal.-** Cambio de plaza a que puede ser sujeto un servidor público de los Organos de Vigilancia y Control (OVC), por necesidades del servicio y que puede representar un movimiento en la estructura de niveles del tabulador, conservando el mismo puesto. Para la determinación de dicho movimiento se considerarán, preferentemente, los resultados de su evaluación del desempeño, capacitación y certificación de competencias del servidor público de que se trate.
- g) **Movimiento Vertical.-** Promoción a que puede ser sujeto un servidor público de los OVC, a un puesto jerárquicamente superior.
- h) **Plaza.-** Posición presupuestaria que respalda un puesto en la estructura ocupacional o plantilla, que no puede ser ocupada por más de un servidor público a la vez y que tiene una adscripción determinada.

- i) **Programa de Capacitación Integral.-** Programa de Capacitación Específico para los servidores públicos a que se refieren los presentes Lineamientos, el cual comprenderá los cursos, seminarios y talleres, de inducción, formación y actualización propuestos por las unidades administrativas competentes de la Secretaría de la Función Pública.
- j) **Puesto.-** Unidad impersonal establecida en el Catálogo General de Puestos de la Administración Pública Federal y que describe los objetivos y funciones asignados, implica deberes específicos y delimita jerarquías, competencias y capacidades para su desempeño.
- k) **Secretaría.-** Secretaría de la Función Pública.
- l) **Secretario.-** Secretario de la Función Pública.
- m) **Servidores Públicos de los OVC.-** Delegados, Subdelegados, Comisarios Públicos Propietarios y Suplentes; Titulares de los Organos Internos de Control; y, Titulares de las Areas de Responsabilidades, de Auditoría y de Quejas de dichos órganos.

TERCERO. La Subsecretaría de la Función Pública, a través de sus diversas unidades administrativas, apoyará, en el ámbito de su competencia, en la implantación y operación de los procedimientos establecidos en estos Lineamientos, en los siguientes aspectos:

- a) En el diseño y actualización de perfiles y competencias;
- b) En el uso de herramientas informáticas para administrar la información relacionada con los procedimientos de reclutamiento y selección, con el propósito de recibir y procesar las solicitudes de ingreso a los concursos, así como para realizar la revisión curricular de los aspirantes;
- c) En el diseño y utilización de herramientas para ponderar los valores éticos de los aspirantes, así como para evaluar sus competencias gerenciales y técnicas;
- d) En la implementación del Programa de Capacitación Integral para los servidores públicos de los OVC, y

- e) En la determinación de las herramientas para la certificación de las competencias gerenciales y técnicas transversales de los servidores públicos de los OVC.

Por su parte, la Oficialía Mayor de la Secretaría, a través de la Dirección General de Administración, operará las herramientas que se determinen para la realización de los procedimientos referidos en los presentes Lineamientos.

CUARTO. En la implantación y operación de los procedimientos que se describen en los presentes Lineamientos, se deberá hacer uso de herramientas electrónicas que aseguren la objetividad, eficiencia y transparencia de los mismos.

Del Reclutamiento y Selección

QUINTO. Una vez que se registre una vacante en los puestos contemplados en el numeral primero de estos Lineamientos, el Titular de la Coordinación General deberá:

1. Presentar al Secretario la propuesta para ocupar dicha vacante con un movimiento horizontal; o
2. Proponer la ocupación de la plaza, previo acuerdo del Grupo de Apoyo, con aspirantes incluidos en la reserva a que se refiere el numeral décimo segundo de los presentes Lineamientos, o
3. Iniciar los procedimientos de reclutamiento y selección.

SEXTO. El reclutamiento tiene por objeto atraer a los aspirantes idóneos para ocupar alguno de los puestos objeto de los presentes Lineamientos. Este se efectuará mediante convocatorias a concursos públicos y abiertos, que se publicarán en la página electrónica de la Secretaría. El plazo mínimo de permanencia de las convocatorias en la página electrónica será de 10 días naturales, contados a partir de su publicación.

De acuerdo a la suficiencia presupuestaria de la Secretaría y de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, se podrá anunciar un extracto de la convocatoria respectiva en al menos uno de los diarios locales de mayor circulación del lugar en el que se encuentre ubicada la plaza correspondiente, indicando la dirección electrónica en la que puede consultarse la convocatoria completa.

SEPTIMO. Los aspirantes a ocupar un puesto de los comprendidos en el numeral primero de los presentes Lineamientos, deberán cumplir, con al menos, los siguientes requisitos:

- I. Ser ciudadano mexicano en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Gozar de buena reputación y no haber sido sentenciado a cumplir pena privativa de la libertad por la comisión de un delito doloso;
- III. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- IV. No pertenecer al estado eclesiástico o ser ministro de algún culto;
- V. Ser titulado de una carrera profesional;
- VI. El perfil y los requisitos específicos del puesto establecidos en la convocatoria;
- VII. Presentar declaración bajo protesta de decir verdad sobre la veracidad de los datos e información contenida en su curriculum y, de manera particular, respecto de la siguiente:
 1. Grados académicos, diplomas, reconocimientos y méritos obtenidos;
 2. Sanciones de las que haya sido sujeto con motivo del desempeño de sus empleos, cargos o comisiones en el servicio público, derivados de procedimientos por responsabilidades administrativas, penales, civiles y/o políticas;

3. Existencia de algún parentesco por consanguinidad o por afinidad hasta el cuarto grado o civil con servidores públicos que laboren dentro de la dependencia o entidad en la que se encuentra adscrita la plaza que se está concursando, o bien señalar si en la dependencia o entidad de que se trata labora el cónyuge del aspirante;
4. Que no se encuentra en situación que pudiera generar conflicto de intereses para ocupar la plaza por la que concursa, en términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos;

VIII. Autorización expresa para hacer pública la declaración bajo protesta de decir verdad a que se refiere la fracción anterior, así como cualquier otra información de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y su Reglamento.

Los perfiles y requisitos específicos de los puestos serán elaborados por la Coordinación General y la Oficialía Mayor con el apoyo de la Subsecretaría de la Función Pública.

OCTAVO. Sólo se reclutará a los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el lineamiento anterior. Para tal efecto, se podrá utilizar una herramienta electrónica para realizar la revisión curricular correspondiente.

NOVENO. La selección tiene por objeto evaluar las habilidades, competencias y conocimientos de los aspirantes y se realizará mediante la aplicación de evaluaciones y entrevistas.

DECIMO. Las evaluaciones para la selección de los aspirantes, tienen por objeto, determinar cuando menos:

- a) El apego a valores éticos;
- b) Conocimientos sobre la Administración Pública Federal;

- c) Competencias gerenciales, y
- d) Competencias y conocimientos técnicos específicos.

Para la evaluación de los conocimientos técnicos específicos se aplicarán exámenes, en cuyo diseño participarán, de acuerdo con el puesto de que se trate, las siguientes unidades administrativas:

1. Delegados, Subdelegados, Comisarios Públicos y Titulares de Organos Internos de Control: Las Subsecretarías de Atención Ciudadana y Normatividad; de Control y Auditoría de la Gestión Pública; de la Función Pública, así como la Oficialía Mayor y la Coordinación General;
2. Titulares de las Areas de Responsabilidades y de Quejas: La Subsecretaría de Atención Ciudadana y Normatividad, y
3. Titulares de las Areas de Auditoría: La Subsecretaría de Control y Auditoría de la Gestión Pública en coordinación con la Subsecretaría de la Función Pública.

La Dirección General de Administración de la Secretaría de la Función Pública apoyará en estos procedimientos, mediante la aplicación de las evaluaciones correspondientes.

DECIMO PRIMERO. Cuando en un procedimiento de selección participen como aspirantes servidores públicos de los OVC, se considerarán los puntos obtenidos por capacitación, evaluación del desempeño y certificación de competencias, conforme a los criterios previstos en los procedimientos de reclutamiento y selección que apruebe el Grupo de Desarrollo Profesional.

DECIMO SEGUNDO. El Grupo de Apoyo, por conducto de sus integrantes o de los servidores públicos que éste determine, podrá entrevistar hasta un máximo de cinco aspirantes por vacante, de los que hayan obtenido los mejores resultados en las evaluaciones correspondientes.

Los resultados de las evaluaciones tendrán vigencia de un año a partir de la conclusión del proceso de selección correspondiente, lo cual no limitará la posibilidad de que los aspirantes puedan volver a participar en algún otro concurso transcurridos seis meses. Los aspirantes que hayan acreditado las evaluaciones y entrevistas y que no sean designados para ocupar el puesto en el proceso en que participaron, conformarán una reserva de aspirantes, los cuales podrán ser considerados para integrar una nueva propuesta, siempre que se trate del mismo puesto, se cumpla el perfil requerido para cubrir la plaza correspondiente y se cuente con la opinión favorable del Grupo de Apoyo.

Los aspirantes podrán consultar los resultados de los procedimientos de reclutamiento y selección a través de la página electrónica de la Secretaría.

DECIMO TERCERO. Una vez realizadas las entrevistas, el Grupo de Apoyo integrará una propuesta de hasta tres aspirantes que hayan obtenido las mejores evaluaciones durante el procedimiento, la cual será sometida por el Titular de la Coordinación General, a la consideración del Secretario.

La propuesta que integre dicho grupo no es vinculatoria, y sólo constituye un referente para que el Secretario ejerza su facultad para designar a los servidores públicos de los OVC.

Aquellos servidores públicos que sean designados como resultado de estos procedimientos, no podrán participar en otro concurso para ocupar un puesto sujeto a los presentes Lineamientos, hasta que hayan transcurrido por lo menos dos años de su designación.

De la Capacitación

DECIMO CUARTO. La capacitación tiene por objeto la inducción, formación y actualización de los servidores públicos de los OVC en las habilidades y conocimientos que requieren para el adecuado desempeño de sus funciones, a fin de lograr su especialización.

Con tal propósito las diversas unidades administrativas de la Secretaría que despliegan las acciones de capacitación se coordinarán a fin de conformar un Programa de Capacitación Integral derivado del diagnóstico de necesidades que previamente realicen, el cual incluirá el Plan Curricular de los servidores públicos de los OVC. Dicho programa será aprobado por el Grupo de Desarrollo Profesional y formará parte del Programa Anual de Capacitación de la Secretaría.

DECIMO QUINTO. Los servidores públicos de los OVC deberán asistir y aprobar los cursos, seminarios o talleres que se determinen como obligatorios dentro del Programa de Capacitación Integral. Por la aprobación de dichos cursos los servidores públicos de los OVC obtendrán la constancia y los puntos que les serán considerados en su esquema de desarrollo.

Cuando las unidades administrativas de la Secretaría proporcionen cursos, seminarios o talleres a los servidores públicos de los OVC, se coordinarán con la Coordinación General para programar la asistencia de dichos servidores públicos, así como con la Dirección General de Administración para la organización de estos eventos, y emisión de constancias de asistencia y resultados.

De la Certificación de Competencias

DECIMO SEXTO. La certificación de competencias tiene como propósito validar el nivel de dominio de los conocimientos, aptitudes y experiencia de los servidores públicos de los OVC.

Los servidores públicos de los OVC deberán certificar las competencias gerenciales y técnicas necesarias para el desempeño de sus atribuciones. Por cada certificación que obtenga se le otorgarán los puntos correspondientes.

DECIMO SEPTIMO. El Grupo de Desarrollo Profesional determinará el número y nivel de dominio de las competencias que serán certificables de acuerdo al puesto, así como la forma y términos en que se llevará a cabo la certificación.

De la Evaluación del Desempeño y Desarrollo

DECIMO OCTAVO. La evaluación del desempeño tiene por objeto medir el cumplimiento de las funciones, metas y objetivos asignados a los servidores públicos de los OVC.

La evaluación del desempeño de los servidores públicos de los OVC se realizará con base en el MIDO.

DECIMO NOVENO. El procedimiento de desarrollo tiene por objeto determinar los movimientos horizontales de que pueden ser sujetos los servidores públicos de los OVC, los cuales deberán realizarse por lo menos una vez cada seis años a partir de la entrada en vigor de estos Lineamientos.

El Grupo de Desarrollo Profesional determinará los esquemas de los movimientos horizontales, los que se basarán en la ponderación de los puntos obtenidos por los servidores públicos de los OVC, por su participación en los procedimientos de:

- a) Capacitación;
- b) Evaluación del desempeño, y
- c) Certificación de competencias.

Para obtener un movimiento vertical o un cambio de puesto dentro de los OVC, se requiere participar en el concurso correspondiente, en los términos de los presentes Lineamientos y ser designado por el Secretario.

De la Remoción

VIGESIMO. Los servidores públicos de los OVC no gozan de inamovilidad ni de permanencia en sus puestos, ya que pueden ser removidos libremente por el Secretario, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 fracciones XI y XII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Con base en los resultados que obtengan los servidores públicos de los OVC en los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño y certificación de competencias, el titular de la Coordinación General podrá proponer y someter a la consideración del Secretario la remoción de dichos servidores públicos.

De los Organos de Apoyo

VIGESIMO PRIMERO. Son Organos de Apoyo para la operación de los procedimientos establecidos en los presentes Lineamientos, los siguientes:

- a) El Grupo de Desarrollo Profesional, y
- b) El Grupo de Apoyo.

VIGESIMO SEGUNDO. El Grupo de Desarrollo Profesional se integrará por los Subsecretarios de Control y Auditoría de la Gestión Pública; de Atención Ciudadana y Normatividad así como el de la Función Pública; el Oficial Mayor; el Titular de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal; el Director General de Administración de la Secretaría; y el Titular de la Coordinación General, quien lo presidirá. Este Grupo sesionará cada seis meses. Fungirá como Secretario Técnico, el Director General Adjunto de Gestión y Desarrollo Organizacional de la Coordinación General, quien sólo participará con voz en las sesiones.

El Grupo de Desarrollo Profesional podrá invitar a servidores públicos de los OVC o a cualquier persona o institución cuya participación considere conveniente para el desarrollo de sus trabajos.

VIGESIMO TERCERO. El Grupo de Desarrollo Profesional tendrá las siguientes funciones:

- I. Aprobar los procedimientos para el reclutamiento y selección de los servidores públicos de los OVC, así como determinar las competencias y conocimientos a evaluar en dichos procedimientos;

- II. Aprobar y dar seguimiento al Programa de Capacitación Integral de los servidores públicos de los OVC;
- III. Determinar los esquemas de desarrollo de los servidores públicos de los OVC;
- IV. Conocer los resultados de las evaluaciones del desempeño de los servidores públicos de los OVC y, en su caso, promover acciones para mejorar dicho desempeño, y
- V. Las demás que le asigne el Secretario.

VIGESIMO CUARTO. El Grupo de Desarrollo Profesional se reunirá de manera ordinaria por lo menos cada seis meses y de manera extraordinaria cuando así se requiera. Las convocatorias para sesiones ordinarias con la orden del día correspondiente serán expedidas por el Secretario Técnico, y se comunicarán a los integrantes de dicho grupo con cinco días hábiles de anticipación a la sesión correspondiente. Las convocatorias para sesiones extraordinarias se notificarán con dos días hábiles de anticipación, al menos.

Para la celebración de las sesiones se requerirá de la asistencia de por lo menos cuatro integrantes del grupo, entre ellos quien lo preside. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate el titular de la Coordinación General tendrá voto de calidad.

VIGESIMO QUINTO. El Grupo de Apoyo estará conformado por: el Titular de la Coordinación General, quien lo presidirá; el Titular de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal y el Titular de la Dirección General de Administración. En el procedimiento de selección de titulares de las Areas de Responsabilidades, de Auditoría y de Quejas, se integrará al Grupo de Apoyo el Subsecretario del área respectiva.

Los miembros de este grupo podrán designar suplentes, los que deberán tener como mínimo nivel de Director General Adjunto. Fungirá como Secretario Técnico el Director General Adjunto de Gestión y Desarrollo Organizacional de la Coordinación General, quien sólo participará con voz en las sesiones.

Cuando se trate del procedimiento de selección de titulares de las Areas de Responsabilidades, de Auditoría y de Quejas, se solicitará la opinión del titular del Organismo Interno de Control correspondiente, a cuyo efecto se pondrán a su disposición los expedientes respectivos.

Para el caso del procedimiento de selección de los Subdelegados y Comisarios Públicos Suplentes se solicitará la opinión del Delegado y Comisario Público Propietario que corresponda y se pondrán igualmente a su disposición los expedientes respectivos.

Las opiniones a que se refieren los dos párrafos anteriores deberán emitirse en un plazo máximo de tres días hábiles, contados a partir de la solicitud correspondiente. Dichas opiniones deberán estar suficientemente motivadas y no tendrán carácter vinculatorio en las decisiones del Grupo de Apoyo.

VIGESIMO SEXTO. El Grupo de Apoyo tendrá las siguientes funciones:

- I. Conocer los resultados de las evaluaciones practicadas a los aspirantes;
- II. Entrevistar a los aspirantes o señalar al servidor público que realizará dichas entrevistas;
- III. Analizar los resultados de los procedimientos de reclutamiento y selección, y
- IV. Integrar la propuesta de hasta tres aspirantes que considere idóneos para ocupar la vacante de que se trate, a fin de que el titular de la Coordinación General la someta a la consideración del Secretario.

VIGESIMO SEPTIMO. El Grupo de Apoyo se reunirá cuando así se requiera, previa convocatoria que realice el Secretario Técnico, con tres días hábiles de anticipación a la sesión correspondiente.

Para la celebración de las sesiones se requerirá de la asistencia de por lo menos dos integrantes del grupo, entre ellos quien lo preside. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos y en caso de empate el titular de la Coordinación General tendrá voto de calidad.

VIGESIMO OCTAVO. La interpretación o aplicación, para efectos administrativos, de estos Lineamientos corresponderá a la Coordinación General, la cual determinará lo conducente sobre los casos no previstos en los mismos, tomando como marco de referencia los principios generales de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y su Reglamento, así como, en su caso, la opinión de la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Administración Pública Federal.

VIGESIMO NOVENO. La información generada por los procedimientos establecidos en los presentes Lineamientos deberá estar clasificada conforme a lo dispuesto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y demás disposiciones aplicables.

Transitorio

UNICO. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor a los sesenta días naturales siguientes al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

México, Distrito Federal, a los diecinueve días del mes de octubre de dos mil cinco.- El Secretario de la Función Pública, **Eduardo Romero Ramos**.-
Rúbrica.