

**Culiacán, Sinaloa a 1 de septiembre de 2020.**

**C. JOSÉ ALFREDO BELTRÁN  
COMISIONADO PRESIDENTE DE LA CEAIP  
PRESENTE**

En atención a su petición de analizar y emitir opinión respecto a la decisión del Pleno de la Comisión de instituir e instrumentar el Servicio Civil de Carrera al interior de la institución tal como lo establece el Artículo 47, segundo párrafo, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Sinaloa, este Consejo emite la siguiente opinión técnica:

I.- La profesionalización del servicio público es un mandato de ley que desde ahora celebramos su observancia a cargo de la CEAIP, además de que es un elemento primordial para fomentar el comportamiento ético en los servidores públicos y la excelencia en el desempeño de sus funciones.

II.- La decisión del Pleno de la Comisión de someter a concurso abierto al público la selección del personal, mediante Convocatorias para los cargos de Analista Notificador y de Analista Verificador Contable, recientemente publicadas, en las cuales, además, nos invitan a participar en el proceso de selección, es congruente con la necesidad de fortalecer la aptitud, actitud y competencia profesional de los trabajadores al servicio de la Comisión; que propicie el mejoramiento de la prestación de los servicios, y mantenerse alejados de criterios patrimonialistas de los cargos públicos, que solo garantiza lealtad política pero no garantiza el comportamiento ético ni la eficiencia de los trabajadores.

III.- Esta Consejo, a través del Consejero Jaime Félix Pico participó, como lo establecían las Bases de la Convocatoria respectiva, en la etapa de Entrevista a los prospectos al cargo de Analista Notificador, haciendo constar por escrito sus observaciones acerca del perfil, actitud y aptitudes de los 12 concursantes que acudieron a la cita; señalando la imparcialidad, objetividad, inclusión y apertura en que se llevó a cabo este proceso de selección.

IV.- Este Consejo considera que el Servicio Civil de Carrera constituye una de las herramientas básicas del combate a la corrupción, que, al otorgar estabilidad laboral a los servidores públicos, coadyuva al desarrollo productivo y eficiente de

la gestión y a la optimización de la capacidad de respuesta de la administración pública para atender, a cabalidad, las demandas de la sociedad a la que sirve.

V.- Observamos además, que este proceso de selección es un primer paso, muy significativo, y para su firmeza y continuidad, se requiere que la Comisión diseñe e implemente las reglas para operar el Sistema de Carrera con sus procesos en cada uno de los componentes del Sistema, a saber: INGRESO, DESARROLLO DEL PERSONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA SU PERMANENCIA Y HASTA EL RETIRO.

VI.- Este primer proceso abierto, concurso de selección, forma parte del componente INGRESO, que se basa en la clasificación de los puestos, o sea, definición del Catálogo de Puestos -derivado del Reglamento Interior y el Manual de Organización, que define los perfiles de cada puesto en términos de conocimientos, habilidades, actitudes, que exige el cargo para su desempeño eficaz. Se basa además en establecer el rango de puestos que estarán sujetos a la profesionalización, es decir, aquellos que se tratan con las reglas del Servicio Civil de Carrera.

VII.- DESARROLLO DE PERSONAL, siguiente componente del Sistema, se basa principalmente en la capacitación continua que ofrece la organización para que su personal esté actualizado y también pueda participar en concursos de promoción y aspirar a ocupar puestos de mayor jerarquía y mejorar sus condiciones laborales.

VIII.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PERMANENCIA. Componente cuyas reglas deben garantizar al servidor público la permanencia en el puesto a lo largo de su trayectoria laboral. Se basa en la aplicación periódica de pruebas orientadas a comprobar los resultados obtenidos y evaluarlos en función de las metas que tiene el cargo, lo cual le dará oportunidad al trabajador de demostrar su desempeño y continuar en el cargo, o en caso contrario, ser removido, pudiendo llegar hasta el despido.

IX.- El diseño de un Sistema de Carrera dentro de las Administraciones Públicas de los tres ámbitos de gobierno normalmente está regulado por una Ley del servicio Civil de carrera, en el caso de Sinaloa no se cuenta con ella. Sin embargo, la Comisión tiene atribuciones y facultades para diseñar e implementar su propio Sistema y para ello sugerimos que el Pleno acuerde una estrategia administrativa, con lineamientos y acciones concretas e incorporarla al Programa Operativo Anual.

X.- Finalmente, tal como lo establece el párrafo segundo del Artículo 47: *“Para profesionalizar y hacer más eficientes los servicios que preste la Comisión, se instituye el servicio civil de carrera. Para tales efectos, la Comisión desarrollará las bases para la selección, permanencia, promoción, capacitación y actualización de su personal.”*

Sugerimos iniciar los trabajos para desarrollar las bases que regularán al sistema de carrera, empezando por la clasificación de los puestos, elaborar sus perfiles, jerarquizarlos, valorar puestos y dejarlos establecidos en un Catálogo de Puestos que será el referente para definir el tramo de puestos administrativos que serán de carrera y por tanto sujetos a las reglas del sistema.

El Catálogo de Puestos es la piedra angular del sistema de carrera en su componente de INGRESO.

En la presentación del EPA 2021 en la sesión ordinaria que celebramos el día de hoy, a cargo del Técnico Gerardo Mercado, constatamos que está incluido como proyecto estratégico instituir el sistema de carrera para desarrollarse en 2021; opinamos que no debemos esperarnos a la aprobación del presupuesto vinculado a los programas, y dedicarnos a trabajar desde ahora en su diseño, esto le dará soporte técnico y credibilidad a la decisión de iniciar el concurso de plazas y la institucionalización del Servicio Civil de Carrera dentro de la CEAIP.

Este proyecto estratégico, junto con el de Organización y Administración de Archivos, posicionarían a la CEAIP como punta de lanza en la modernización de sistemas de recursos humanos y de gestión documental, ambos indispensables para participar con eficacia en el Sistema Estatal Anticorrupción, e irradiar conocimientos hacia el resto de los Sujetos Obligados.

Se emite la presente opinión técnica por acuerdo unánime de los consejeros y se remite al Pleno de la Comisión, para los fines que convengan.



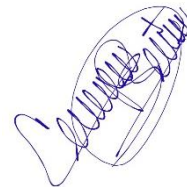
C. JAIME ALBERTO FÉLIX PICO  
CONSEJERO PRESIDENTE



C. JONATHAN MORENO VIDRIO  
SECRETARIO TÉCNICO



C. ADRIÁN COPPEL CALVO  
CONSEJERO



C. NICOLASA CAMACHO SOLÍS  
CONSEJERA