Intervención del diputado Jhobanny Jiménez Mendoza, con la iniciativa de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero número 242 en Materia de la Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Publicó Estatal.

La vicepresidenta Claudia Sierra Pérez:

En desahogo del inciso “e” del segundo punto del Orden del Día, se concede el uso de la palabra al diputado Jhobanny Jiménez Mendoza hasta por 10 minutos.

El diputado Jhobanny Jiménez Mendoza:

Con su permiso, diputada presidenta.

Cuando la ciudadanía acude a una oficina de gobierno, busca respuestas rápidas, trato humano y soluciones claras a sus problemas.

La ciudadanía de nuestro Estado merece un gobierno que funcione bien, atendidos por personas preparadas que conozcan a fondo su trabajo.

Hoy pongo a su consideración una iniciativa para reformar la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado, el objetivo es claro y sencillo, crear el sistema estatal de profesionalización, certificación y evaluación de competencias del servicio público.

Queremos dejar atrás la idea de que la capacitación son solo cursos sin sentido. Queremos que los

conocimientos y las habilidades de quienes trabajan en el gobierno se puedan medir y certificar de manera objetiva.

Para lograrlo, esta propuesta plantea trabajar de manera coordinada con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, a quien reconozco la importante labor que este organismo ha desarrollado hasta el momento.

Queremos que los funcionarios de todos los niveles, desde titulares de las Secretarías, Direcciones, áreas operativas, hasta responsables de finanzas, obras públicas y compras, cuenten con la certificación necesaria para el cargo que desempeñan. Coordinados por la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, la Secretaría de Finanzas y Administración, impulsará una capacitación continua basada en principios como la honestidad, la eficiencia, la transparencia y la equidad de género.

Quiero ser muy claro en algo tan fundamental, esta reforma respeta plenamente los derechos laborales de las y los trabajadores. No se trata de quitarle el empleo ni crear nuevas trabas.

Por eso establece un periodo de transición gradual para que todas y todos puedan capacitarse y certificarse sin poner en riesgo sus derechos laborales. Certificar a nuestros servidores públicos es garantizar cada trámite, cada obra y cada servicio sea de calidad y de respeto para todas las familias guerrerenses.

Apostemos por un gobierno capacitado y transparente.

Es cuanto, diputada presidenta.

Versión Íntegra

CC. DIPUTADA Y DIPUTADO SECRETARIOS DE LA MESA DIRECTIVA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUERRERO.

P R E S E N T E

El suscrito Diputado Jhobanny Jiménez Mendoza, integrante de la Sexagésima Cuarta Legislatura al Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Guerrero, en uso de las facultades que me confieren los artículos 65 fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero, y los artículos 23 fracción I, artículo 75 fracción V, artículo 79 fracción I, y para efectos del proceso legislativo los artículos 191, 192, 258 y **284** y demás aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo número 231, someto a consideración del Pleno para su análisis, dictamen, discusión y aprobación en su caso la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero número 242 en materia de la profesionalización, certificación y evaluación de competencias del servicio público estatal, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PLANTEAMIENTO GENERAL

La profesionalización del servicio público constituye un elemento fundamental para el fortalecimiento de las instituciones del Estado y para garantizar que las funciones que corresponden a la Administración Pública sean desarrolladas bajo criterios de eficiencia, eficacia, legalidad, honradez, transparencia, responsabilidad y orientación al interés público, el funcionamiento adecuado de las instituciones no depende exclusivamente de la existencia de estructuras administrativas, disposiciones jurídicas o recursos presupuestarios, sino también de las capacidades de las personas servidoras públicas encargadas de ejecutar las políticas, programas, procedimientos y servicios mediante los cuales el Estado atiende las necesidades de la sociedad, por ello, resulta necesario consolidar mecanismos permanentes que permitan fortalecer los conocimientos, habilidades,

capacidades técnicas y administrativas de quienes integran la Administración Pública Estatal, vinculando su preparación con las funciones específicas que desempeñan y con los objetivos institucionales que deben cumplir.

En este contexto, la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto propone establecer dentro de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero Número 242 un marco jurídico específico en materia de profesionalización, capacitación permanente, certificación y evaluación de competencias del servicio público estatal, la propuesta parte de la necesidad de pasar de una visión de capacitación entendida únicamente como la impartición de cursos o actividades formativas, hacia un modelo integral en el que sea posible identificar las competencias requeridas para cada función, desarrollar dichas competencias, evaluarlas mediante mecanismos objetivos y, cuando corresponda, acreditarlas mediante procesos de certificación.

El propósito es generar herramientas que permitan que las personas servidoras públicas cuenten con capacidades verificables y relacionadas directamente con las funciones que tienen bajo su responsabilidad, la propuesta establece, para tal efecto, un Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal, concebido como un mecanismo de coordinación de políticas, programas, procesos e instrumentos destinados a fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas, identificar las competencias requeridas para los distintos cargos, promover la capacitación y actualización permanente, establecer mecanismos objetivos de evaluación y certificación, impulsar la evaluación del desempeño, fortalecer el servicio civil de carrera y vincular la formación de los recursos humanos con las

necesidades reales de las instituciones públicas.

II. LA PROFESIONALIZACIÓN COMO ELEMENTO DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Una Administración Pública eficiente requiere servidores públicos que conozcan las disposiciones jurídicas que regulan sus funciones, pero también que posean las capacidades técnicas, administrativas y operativas necesarias para aplicarlas correctamente, la complejidad de las funciones gubernamentales exige actualmente conocimientos especializados en materias como planeación, presupuestación, administración de recursos públicos, contratación, obra pública, evaluación, transparencia, protección de datos personales, responsabilidades administrativas, atención ciudadana, gestión de riesgos y utilización de herramientas digitales, entre otras.

La profesionalización debe entenderse como un proceso permanente que acompañe a las personas servidoras públicas durante el desarrollo de sus responsabilidades y que permita mantener actualizados sus conocimientos y capacidades frente a las transformaciones normativas, tecnológicas, sociales y administrativas.

La iniciativa reconoce que la profesionalización no puede reducirse a la antigüedad, a la experiencia laboral o a la posesión de un título profesional, si bien estos elementos constituyen componentes importantes para el desempeño de determinadas funciones, no necesariamente permiten acreditar que una persona posee las competencias específicas que requiere un puesto determinado.

Por lo tanto, la propuesta incorpora una perspectiva basada en competencias, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y elementos necesarios para desarrollar

adecuadamente una función, bajo esta lógica, la profesionalización se vincula directamente con el desempeño efectivo de las responsabilidades públicas y no únicamente con los antecedentes curriculares de quienes ocupan un cargo.

III. FUNDAMENTO Y ARMONIZACIÓN CON EL MARCO JURÍDICO ESTATAL

La presente iniciativa encuentra sustento en el marco constitucional y legal del Estado de Guerrero, particularmente en las disposiciones que establecen los principios que deben observarse en la integración y funcionamiento de la Administración Pública Estatal, nuestra Constitución establece, entre otros elementos, que para el desempeño de determinadas responsabilidades dentro de la administración pública deben observarse criterios relacionados con la idoneidad, experiencia, honorabilidad, especialización y profesionalismo, así como principios de igualdad de oportunidades y equidad de género.

La profesionalización y la acreditación de competencias constituyen mecanismos que pueden contribuir a hacer efectivos esos principios mediante procedimientos objetivos y verificables.

La Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero Número 242 establece las bases de organización y funcionamiento de la Administración Pública Estatal y determina las atribuciones que corresponden a las secretarías, dependencias y entidades que integran dicha administración, dentro de ese marco, el artículo 19 contempla requisitos y principios relacionados con la idoneidad, experiencia, especialización y profesionalismo para quienes ocupen determinados cargos, mientras que el artículo 42 atribuye a la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental diversas facultades relacionadas con el control y

evaluación de la gestión gubernamental.

Esta serie de reformas buscan desarrollar y complementar ese marco mediante reglas específicas para la profesionalización, certificación y evaluación de competencias, procurando que dichos mecanismos se articulen con las atribuciones que actualmente corresponden a las autoridades responsables.

IV. LA NECESIDAD DE ACREDITAR COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL CARGO

Uno de los elementos centrales de la propuesta consiste en establecer que, tratándose de los cargos sujetos al Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal, deberán acreditarse las competencias requeridas para el adecuado desempeño de las funciones correspondientes, esta disposición pretende establecer una relación directa entre el cargo público y las capacidades necesarias para ejercerlo, de manera que la preparación de la persona servidora pública guarde correspondencia con la naturaleza, complejidad y responsabilidad de las funciones que le sean encomendadas.

Esta medida debe entenderse dentro de un esquema gradual y vinculado con las características de cada función, la iniciativa propone identificar las competencias que correspondan a cada puesto y establecer mecanismos para su evaluación y acreditación, de esta manera, la profesionalización se convierte en una herramienta institucional para mejorar el desempeño y no simplemente en un requisito administrativo adicional.

V. EL SISTEMA ESTATAL DE PROFESIONALIZACIÓN, CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

La creación del Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y

Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal constituye uno de los componentes fundamentales de la iniciativa, su establecimiento permitiría articular bajo una misma política pública las acciones que actualmente pueden desarrollarse de manera separada en materia de capacitación, desarrollo de personal, evaluación y profesionalización, el Sistema tendría como finalidad generar una estructura permanente de coordinación que permita identificar necesidades, establecer programas, desarrollar capacidades, evaluar resultados y promover procesos de certificación relacionados con las funciones públicas.

El artículo 61 propuesto establece como objetivos fortalecer las capacidades técnicas, profesionales y administrativas de las personas servidoras públicas; identificar las competencias requeridas para el desempeño de los distintos cargos; promover la capacitación y actualización permanente; establecer mecanismos objetivos para la evaluación y certificación; promover la evaluación del desempeño; fortalecer el servicio civil de carrera; vincular la capacitación con las necesidades institucionales; promover la colaboración con instituciones especializadas e impulsar la mejora continua de la Administración Pública Estatal, con ello, el Sistema se concibe como un instrumento integral y no exclusivamente como un mecanismo de certificación.

VI. PRINCIPIOS BÁSICOS QUE REGIRÁN EL SISTEMA

Para garantizar que la implementación del Sistema se desarrolle bajo parámetros compatibles con los principios que deben regir el servicio público, la iniciativa propone que la profesionalización, certificación y evaluación de competencias se rijan por los principios de legalidad, honradez, eficiencia, eficacia, economía, mérito, capacidad, profesionalismo, especialización, idoneidad, experiencia, igualdad de

oportunidades, equidad de género, no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, evaluación objetiva, mejora continua e interés público.

La incorporación de estos principios busca evitar que la profesionalización sea utilizada como un mecanismo discrecional o desvinculado de las funciones institucionales. Por el contrario, pretende establecer criterios objetivos que permitan que los procesos de capacitación, evaluación y certificación se desarrollen bajo reglas previamente determinadas, con igualdad de oportunidades y con mecanismos verificables, asimismo, la referencia expresa a la transparencia, rendición de cuentas, no discriminación y evaluación objetiva busca fortalecer la legitimidad de los procedimientos y generar condiciones para que la profesionalización contribuya efectivamente al mejoramiento de la función pública.

VII. LA NECESIDAD DE UNA COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

La propuesta asigna a la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental la coordinación del Sistema Estatal, en coordinación con la Secretaría de Finanzas y Administración y las demás secretarías, dependencias y entidades que correspondan, conforme a sus respectivas atribuciones, esta distribución busca evitar la concentración absoluta de las responsabilidades en una sola institución y reconocer que la profesionalización del servicio público requiere la participación de las autoridades encargadas de la administración de los recursos humanos, la planeación, el presupuesto, el control y las funciones sustantivas de cada dependencia.

La coordinación propuesta, además, se establece expresamente sin menoscabo de las atribuciones que correspondan a las autoridades competentes en materia laboral, presupuestaria, de responsabilidades administrativas, transparencia,

protección de datos personales y demás materias relacionadas, con ello se pretende que el nuevo Sistema opere de manera articulada con el resto del orden jurídico estatal, evitando duplicidad de funciones o interferencias con competencias legalmente establecidas.

VIII. PARTICIPACIÓN Y NUEVAS ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA DE CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA GUBERNAMENTAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO

La iniciativa propone conferir a la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental atribuciones específicas para diseñar y coordinar la política estatal de profesionalización, emitir lineamientos generales para la identificación, evaluación y certificación de competencias, coordinarse con el Sistema Nacional de Competencias, promover convenios con el CONOCER, instituciones educativas, organismos certificadores y entidades de evaluación y certificación, así como promover la identificación y adopción de Estándares de Competencia aplicables a las funciones de la Administración Pública Estatal.

Asimismo, se plantea que dicha Secretaría pueda coordinar los procesos de evaluación y certificación previstos en la Ley, establecer criterios generales para la evaluación del desempeño, administrar el Registro Estatal de Competencias y Certificaciones del Servicio Público, supervisar el cumplimiento de las disposiciones del nuevo capítulo, elaborar diagnósticos de necesidades de profesionalización y evaluar los resultados generales del Sistema, estas atribuciones permitirían contar con una instancia responsable de articular y dar seguimiento a la política de profesionalización, sin desplazar las competencias de las demás autoridades involucradas.

IX. PARTICIPACIÓN Y NUEVAS ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA DE FINANZAS Y

ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO DEL ESTADO

La profesionalización del servicio público requiere necesariamente una adecuada articulación con la administración de los recursos humanos y presupuestarios,. por ello, la iniciativa contempla la participación de la Secretaría de Finanzas y Administración en la planeación de los programas de capacitación y profesionalización, la administración de programas institucionales de capacitación y desarrollo de personal, la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo, así como en la incorporación de las competencias requeridas dentro de los perfiles correspondientes.

Esta participación resulta relevante porque permite vincular la política de profesionalización con la planeación institucional y con la disponibilidad presupuestaria, evitando que la creación del Sistema se traduzca automáticamente en nuevas estructuras administrativas o en compromisos presupuestarios desvinculados de las capacidades financieras del Estado, la propia propuesta transitoria establece que las acciones derivadas del Decreto deberán realizarse con cargo al presupuesto autorizado para las dependencias y entidades responsables de su implementación, sin que ello implique necesariamente la creación de nuevas plazas o estructuras administrativas.

X. LA VINCULACIÓN CON EL CONOCER Y EL SISTEMA NACIONAL DE COMPETENCIAS

Un componente relevante de la iniciativa consiste en establecer mecanismos de coordinación con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, así como con instituciones educativas, organismos certificadores y entidades de evaluación y certificación, la finalidad es aprovechar instrumentos y metodologías existentes en materia de identificación, evaluación y certificación de competencias y, cuando resulte pertinente, vincularlos

con las funciones específicas de la Administración Pública Estatal.

En este sentido, la iniciativa contempla que puedan identificarse y adoptarse Estándares de Competencia relacionados con las funciones públicas y que, cuando no exista un estándar aplicable, se promueva su elaboración, actualización o adaptación conforme a las reglas del Sistema Nacional de Competencias, esta previsión resulta particularmente importante porque permite que el modelo estatal pueda desarrollarse progresivamente y responder a las características específicas de las funciones que desempeñan las instituciones públicas.

XI. CERTIFICACIÓN COMO MECANISMO DE ACREDITACIÓN

La certificación de competencias constituye dentro de la iniciativa un mecanismo para acreditar, mediante procedimientos objetivos, que una persona posee las capacidades requeridas para desarrollar determinadas funciones, bajo esta perspectiva, la certificación no sustituye la formación académica ni elimina la importancia de la experiencia profesional, sino que incorpora un elemento adicional de comprobación relacionado directamente con el desempeño de una función determinada.

Esta propuesta establece que la certificación deberá encontrarse vinculada con las funciones, responsabilidades y nivel de decisión del cargo correspondiente y que, cuando resulte aplicable, se utilicen Estándares de Competencia reconocidos dentro del Sistema Nacional de Competencias, asimismo, se prevé que los procesos sean objetivos, transparentes, verificables y no discriminatorios, y que sean realizados por instituciones legalmente facultadas para ello.

XII. CAPACITACIÓN PERMANENTE Y PROFESIONALIZACIÓN

La iniciativa reconoce que la certificación por sí misma no

constituye una política integral de profesionalización, por lo tanto, incorpora también la obligación de promover la capacitación, actualización y formación permanente de las personas servidoras públicas, la capacitación propuesta comprende materias relacionadas con administración pública, marco jurídico, planeación, presupuesto, evaluación, transparencia, protección de datos personales, derechos humanos, perspectiva de género, ética e integridad, prevención de la corrupción, gobierno digital, atención ciudadana, gestión de riesgos y competencias técnicas relacionadas con cada función.

De esta manera, el modelo propuesto establece una relación entre capacitación, evaluación y certificación, pero conserva la naturaleza distinta de cada uno de estos procesos, la capacitación tiene una finalidad formativa; la evaluación permite determinar el grado de cumplimiento o desempeño; y la certificación permite acreditar determinadas competencias conforme a mecanismos previamente establecidos, esta diferenciación se encuentra expresamente considerada en el articulado de la iniciativa.

XIII. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Otro de los componentes de la propuesta es la incorporación de mecanismos periódicos de evaluación del desempeño, la finalidad consiste en contar con instrumentos que permitan valorar, con criterios objetivos y relacionados con las funciones del cargo, aspectos como el cumplimiento de objetivos, resultados institucionales, indicadores, calidad y oportunidad del trabajo, competencias demostradas, participación en procesos de capacitación y cumplimiento de las obligaciones inherentes al puesto.

La evaluación del desempeño debe entenderse como un instrumento de mejora institucional y no exclusivamente como un mecanismo de carácter sancionador, como resultado, esta la iniciativa establece

que la evaluación y la certificación son procesos distintos pero complementarios: mientras la certificación se orienta a acreditar determinadas competencias, la evaluación permite valorar el desempeño de la persona servidora pública en relación con los objetivos y responsabilidades de su puesto, esto permite construir un sistema más integral de desarrollo institucional.

XIV. REGISTRO ESTATAL DE COMPETENCIAS Y CERTIFICACIONES

Para generar mecanismos de seguimiento y control, la iniciativa propone establecer un Registro Estatal de Competencias y Certificaciones del Servicio Público, cuya integración, administración y actualización correspondería a la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, el Registro permitiría contar con información institucional respecto de los procesos de evaluación y certificación realizados dentro del Sistema y facilitaría el seguimiento de las acciones de profesionalización.

La administración de este instrumento deberá desarrollarse en todo momento conforme a las disposiciones aplicables en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales, de esta manera, la generación de información institucional deberá conciliarse con la obligación de proteger los datos personales de las personas servidoras públicas y con las restricciones que establezca la legislación aplicable.

XV. IMPLEMENTACIÓN GRADUAL DEL SISTEMA

La iniciativa reconoce que la implementación de un modelo estatal de profesionalización, certificación y evaluación de competencias requiere un proceso gradual, de esta forma, los artículos transitorios establecen diversos plazos para la emisión de lineamientos, realización de ajustes administrativos, celebración de

convenios y puesta en funcionamiento de los mecanismos previstos, a,simismo, se contempla un periodo para que las personas servidoras públicas actualmente en funciones puedan cumplir con los procesos de certificación correspondientes una vez que se encuentren vigentes las disposiciones necesarias para su aplicación.

Esta gradualidad resulta necesaria para permitir que las instituciones cuenten con los instrumentos técnicos, administrativos y presupuestarios indispensables para aplicar el nuevo modelo, además, la propuesta contempla que la implementación pueda realizarse progresivamente atendiendo a factores como la responsabilidad y funciones del cargo, los estándares disponibles, la capacidad institucional y las condiciones presupuestarias, por lo tanto, se pretende evitar que la entrada en vigor de la reforma genere obligaciones de imposible cumplimiento o mecanismos de certificación desvinculados de las condiciones reales de las instituciones.

XVI. AUSENCIA DE ESTÁNDARES DE COMPETENCIA

La iniciativa contempla expresamente aquellos casos en los que no exista un Estándar de Competencia aplicable a determinada función pública, esta previsión resulta necesaria porque no todas las actividades que desarrolla la Administración Pública Estatal necesariamente cuentan con un estándar previamente diseñado. Ante esta situación, la propuesta permite promover su elaboración, actualización o adaptación conforme a las reglas correspondientes, y contempla mecanismos provisionales durante el periodo de transición.

Con ello se evita que la ausencia temporal de un estándar se convierta en un obstáculo para la implementación del Sistema, al mismo tiempo que se procura que la certificación se sustente progresivamente en instrumentos

técnicos que permitan evaluar de manera objetiva las competencias relacionadas con cada función.

XVII. RESPETO A LOS DERECHOS LABORALES

La profesionalización y certificación propuestas deben desarrollarse en armonía con los derechos laborales de las personas servidoras públicas, como resultado, el régimen transitorio establece expresamente que los derechos laborales serán respetados en los términos de las disposiciones constitucionales y legales aplicables, y que la implementación del Sistema deberá observar las normas correspondientes en materia de relaciones laborales.

Asimismo, se establece que durante el periodo de transición la falta de certificación no será, por sí misma, causa de remoción, suspensión, inhabilitación o terminación de la relación laboral, en tanto se desarrollen los mecanismos y plazos necesarios para la implementación del Sistema, esta previsión busca otorgar certeza jurídica durante el proceso de transición y evitar que una obligación nueva produzca efectos inmediatos antes de que existan las condiciones materiales y normativas para su cumplimiento.

XVIII. EFICIENCIA ADMINISTRATIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

El fortalecimiento de las competencias de las personas servidoras públicas también puede contribuir a reducir riesgos derivados del desconocimiento, actualización insuficiente o aplicación incorrecta de las disposiciones que regulan la actividad administrativa, una persona servidora pública que conoce adecuadamente los procedimientos, responsabilidades y obligaciones asociados a su función cuenta con mayores elementos para desarrollar sus actividades dentro del marco jurídico correspondiente y para identificar oportunamente posibles riesgos administrativos.

En este sentido, la iniciativa vincula la profesionalización con una perspectiva preventiva, la capacitación, evaluación y certificación no sustituyen los mecanismos de control, fiscalización o responsabilidades administrativas existentes, pero pueden constituirse en herramientas complementarias para fortalecer las capacidades institucionales y mejorar los procesos internos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

XIX. PROFESIONALIZACIÓN Y SERVICIO CIVIL DE CARRERA

La propuesta también busca contribuir al fortalecimiento del servicio civil de carrera mediante la generación de mecanismos objetivos para identificar, desarrollar y acreditar competencias, la profesionalización permanente permite que las instituciones cuenten con personal que pueda desarrollar sus funciones con criterios técnicos y que mantenga actualizados sus conocimientos, independientemente de los cambios normativos, tecnológicos o administrativos que se produzcan.

En consecuencia, la iniciativa concibe la profesionalización como un proceso institucional permanente y no como una acción aislada vinculada exclusivamente al inicio de un nombramiento, el desarrollo de capacidades debe acompañar el ejercicio de las responsabilidades públicas y permitir que las instituciones identifiquen necesidades de capacitación, áreas de oportunidad y mecanismos de mejora continua.

XX. IMPACTO INSTITUCIONAL DE LA PROPUESTA

La incorporación de estas disposiciones a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero Número 242 permitiría establecer una base jurídica específica para desarrollar una política estatal de profesionalización, certificación y evaluación de competencias del servicio público, la existencia de un marco legal permitiría definir responsabilidades

institucionales, establecer mecanismos de coordinación, generar instrumentos de seguimiento y promover una mayor vinculación entre las necesidades de las instituciones y las capacidades de quienes desempeñan funciones públicas.

La propuesta, por tanto, no se limita a establecer la obligación de certificar determinadas competencias, sino que plantea un modelo integral compuesto por profesionalización, capacitación, evaluación, certificación, registro, coordinación institucional y mejora continua, cada uno de estos elementos cumple una función específica dentro del Sistema y, en conjunto, pretenden contribuir al fortalecimiento de las capacidades de la Administración Pública Estatal.

XXI. UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ORIENTADA A RESULTADOS

La Administración Pública tiene como finalidad atender las necesidades colectivas y materializar las funciones que el Estado tiene encomendadas, como respuesta, la profesionalización debe estar vinculada con resultados concretos y no limitarse al cumplimiento formal de actividades de capacitación, la reforma busca que los procesos formativos y de certificación respondan a las funciones efectivamente desempeñadas, que las evaluaciones consideren criterios relacionados con los objetivos institucionales y que los resultados obtenidos permitan identificar áreas susceptibles de mejora.

Desde esta perspectiva, el fortalecimiento de las competencias de las personas servidoras públicas puede contribuir a que las instituciones desarrollen sus atribuciones con mayores elementos técnicos y administrativos, favoreciendo una gestión pública orientada al cumplimiento de objetivos, a la prestación adecuada de los servicios y a la atención de las necesidades de la población.

La presente iniciativa parte de una premisa fundamental: la calidad de las instituciones públicas se encuentra estrechamente relacionada con las capacidades de las personas que tienen a su cargo su funcionamiento, contar con servidores públicos preparados, actualizados y con competencias relacionadas con las funciones que desempeñan constituye un componente relevante para fortalecer la gestión gubernamental y mejorar los procesos mediante los cuales el Estado cumple sus responsabilidades.

La propuesta de establecer un Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal busca dotar a Guerrero de un marco jurídico que permita avanzar hacia una Administración Pública con procesos permanentes de formación, evaluación y acreditación de capacidades, bajo principios de legalidad, mérito, profesionalismo, especialización, idoneidad, igualdad de oportunidades, transparencia, rendición de cuentas y mejora continua, el modelo propuesto pretende que la profesionalización sea una política institucional permanente, articulada entre las distintas dependencias y entidades, vinculada con las necesidades reales de cada función y desarrollada mediante mecanismos objetivos y verificables.

El paquete de reformas propuesta a la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero Número 242 representa un planteamiento integral para fortalecer las capacidades institucionales del Gobierno del Estado, establecer responsabilidades claras en materia de profesionalización, generar mecanismos de evaluación y certificación de competencias, promover la coordinación con instituciones especializadas y consolidar una cultura de mejora continua dentro del servicio público estatal, todo ello deberá desarrollarse de manera gradual, con respeto a los derechos laborales, dentro de las

disponibilidades presupuestarias y en armonía con las disposiciones aplicables en materia de transparencia, protección de datos personales y responsabilidades administrativas, estas previsiones se encuentran expresamente contempladas en el régimen transitorio de la propuesta.

Finalmente, debe destacarse que el propósito de esta reforma no consiste en generar cargas administrativas adicionales por sí mismas, sino en establecer instrumentos jurídicos que permitan vincular las responsabilidades públicas con las capacidades necesarias para ejercerlas adecuadamente, la profesionalización, la capacitación, la evaluación y la certificación deben constituirse en herramientas para el desarrollo institucional y para la mejora del servicio que las autoridades prestan a la sociedad, bajo un modelo gradual, objetivo, transparente y sujeto a las condiciones jurídicas, administrativas y presupuestarias que correspondan.

Finalmente, para un mejor análisis de la propuesta se adjunta el siguiente cuadro comparativo por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero Número 242, en materia de profesionalización, certificación y evaluación de competencias del servicio público estatal:

Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero Número 242 vigente	**PROPUESTA**
Artículo 19. Para ser titular de las secretarías, dependencias, entidades paraestatales y demás instituciones reguladas por esta Ley, se	**Artículo 19.** ... … …

requiere:	…
I. Ser ciudadana o ciudadano mexicano, en ejercicio de sus derechos civiles y políticos;	…
II. Ser mayor de veintiún años;	…
III. Poseer al día de su nombramiento, título y cédula profesional de licenciado en áreas afines a las de su competencia, expedidas por autoridad o institución legalmente facultada para	…

ello, y	
IV. No ser ministro de ningún culto religioso.	…
En el nombramiento que otorgue la persona titular del Poder Ejecutivo, se observarán los principios de idoneidad, experiencia, honorabilidad, especialización, profesionalismo, equidad de género, igualdad de oportunidades, no mentir, no robar y no traicionar al pueblo, los cuales	**Tratándose de los cargos sujetos al Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal, deberán acreditarse además las competencias requeridas para el adecuado desempeño de las funciones correspondientes, conforme a esta Ley y demás**

deberán ser debida y fehacientemente acreditados en el primer año de ejercicio del cargo. Las personas titulares de las secretarías, dependencias, entidades paraestatales y demás instituciones reguladas por esta Ley, no podrán desempeñar otro puesto, empleo, cargo o comisión, a excepción de los relacionados con la	**disposiciones aplicables.**

docencia y la beneficencia y los que por estar directamente relacionados con las funciones que les correspondan, sean expresamente autorizados por la persona titular del Poder Ejecutivo. Igualmente, podrán hacerlo cuando ello tenga como propósito apoyar la descentralización de facultades y programas federales con	

sujeción a las leyes y acuerdos de coordinación.	
Artículo 25. La Secretaría de Finanzas y Administración, es el órgano encargado de la administración de la hacienda pública del estado y de brindar el apoyo administrativo que requieran las secretarías, dependencias, entidades paraestatales y demás instituciones reguladas por esta Ley, y	Artículo 25. ... I. al XXXIV. … XXXV. Establecer y operar un sistema de administración, capacitación y desarrollo de personal de la **Administración Pública Estatal, con perspectiva de género, incluido lo relativo a las relaciones laborales, en**

tendrá las atribuciones siguientes: I. al XXXIV. … XXXV. Establecer y operar un sistema de administración, capacitación y desarrollo de personal de la administración pública estatal, con perspectiva de género, incluido lo relativo a las relaciones laborales;	**coordinación con la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental y de conformidad con el Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal;** **XXXVI. al LV. …**
Artículo 42. La Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernament	**Artículo 42**. …

al, es el órgano encargado de organizar, supervisar y coordinar el sistema de control interno y la evaluación de la gestión gubernamental y de sus resultados, y tendrá las atribuciones siguientes: I. al XVI. … XVII. Conducir las políticas, establecer las normas y emitir las autorizaciones y criterios correspondientes en materia	I. al XVI. … XVII. Conducir las políticas, establecer las normas y emitir las autorizaciones y criterios correspondientes en materia de planeación y administración de recursos humanos, contratación del personal, servicio civil de carrera en la **Administración Pública Estatal, profesionalización, certificación y evaluación de competencias del servicio público estatal, estructuras orgánicas y ocupacionales, de conformidad con el presupuesto**

de planeación y administración de recursos humanos, contratación del personal, servicio civil de carrera en la administración pública estatal, estructuras orgánicas y ocupacionales de conformidad con el presupuesto asignado y las respectivas normas de control de gasto en materia de servicios personales;	**asignado y las respectivas normas de control del gasto en materia de servicios personales;** XVIII al XXXV. … XXXVI. Vigilar y coadyuvar para que las secretarías, dependencias, entidades paraestatales y demás instituciones reguladas por esta Ley, cumplan con las obligaciones que, en materia de Transparencia, les impone la normatividad aplicable**,** XXXVII. **Coordinar el Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y**

XVIII al XXXV. … XXXVI. Vigilar y coadyuvar para que las secretarías, dependencias, entidades paraestatales y demás instituciones reguladas por esta Ley, cumplan con las obligaciones que, en materia de Transparencia, les impone la normatividad aplicable, y XXXVII. Las demás que le confiera la	**Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal y promover la celebración de convenios con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, así como con instituciones educativas, organismos certificadores, entidades de evaluación y certificación y demás instituciones especializadas en la materia;** **XXXVIII. Integrar, administrar y mantener actualizado el Registro Estatal de Competencias y**

persona titular del Poder Ejecutivo o le atribuyan otras disposiciones jurídicas aplicables.	**Certificaciones del Servicio Público, de conformidad con las disposiciones aplicables en materia de transparencia y protección de datos personales;** **XXXIX. Promover la identificación, adopción, elaboración, actualización y aplicación de Estándares de Competencia relacionados con las funciones de la Administración Pública Estatal, en coordinación con las instancias competentes;** **XL. Evaluar periódicamente los resultados del Sistema Estatal de**

	Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal y presentar a la persona titular del Poder Ejecutivo un informe anual sobre sus avances, resultados y áreas de oportunidad; y **XLI. Las demás que le confiera la persona titular del Poder Ejecutivo o le atribuyan otras disposiciones jurídicas aplicables.**
Sin correlativo	**CAPÍTULO OCTAVO** **DE LA PROFESIONALIZACIÓN, CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL SERVICIO PÚBLICO ESTATAL**

Sin correlativo	**Artículo 59. El presente Capítulo tiene por objeto establecer las bases para la profesionalización, capacitación permanente, certificación de competencias y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal.** **La profesionalización tendrá como finalidad fortalecer las capacidades institucionales, mejorar la calidad de los servicios públicos, promover la eficiencia y eficacia administrativa y**

	contribuir a que las personas servidoras públicas cuenten con las competencias necesarias para el adecuado desempeño de las funciones inherentes a sus cargos.
Sin correlativo	**Artículo 60. La profesionalización, certificación y evaluación de competencias del servicio público estatal se regirán por los principios de:** **I. Legalidad;** **II. Honradez;** **III. Eficiencia;** **IV. Eficacia;** **V. Economía;** **VI. Mérito;** **VII. Capacidad;** **VIII. Profesionalismo;**

	IX. Especialización; **X. Idoneidad;** **XI. Experiencia;** **XII. Igualdad de oportunidades;** **XIII. Equidad de género;** **XIV. No discriminación;** **XV. Transparencia;** **XVI. Rendición de cuentas;** **XVII. Evaluación objetiva;** **XVIII. Mejora continua; y** **XIX. Interés público.**
Sin correlativo	**Artículo 61. Se establece el Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal, como mecanismo de coordinación de las políticas, programas,**

	procesos e instrumentos destinados a la profesionalización de las personas servidoras públicas. **El Sistema tendrá como objetivos:** **I. Fortalecer las capacidades técnicas, profesionales y administrativas de las personas servidoras públicas;** **II. Identificar las competencias requeridas para el desempeño de los distintos cargos públicos;** **III. Promover la capacitación y actualización**
	permanente; **IV. Establecer mecanismos objetivos para la evaluación y certificación de competencias;** **V. Promover la evaluación del desempeño;** **VI. Fortalecer el servicio civil de carrera;** **VII. Vincular la capacitación con las necesidades institucionales;** **VIII. Promover la colaboración con instituciones especializadas en materia de competencias; y** **IX. Impulsar la**

	mejora continua de la Administración Pública Estatal.
Sin correlativo	**Artículo 62. La coordinación del Sistema Estatal estará a cargo de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, en coordinación con la Secretaría de Finanzas y Administración y las demás secretarías, dependencias y entidades que correspondan, de conformidad con sus respectivas atribuciones.** **La coordinación del Sistema se ejercerá sin menoscabo de las atribuciones que correspondan a las autoridades**

	competentes en materia laboral, presupuestaria, de responsabilidades administrativas, transparencia, protección de datos personales y demás materias relacionadas.
Sin correlativo	**Artículo 63. Corresponde a la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, en materia del Sistema Estatal:** **I. Diseñar y coordinar la política estatal de profesionalización;** **II. Emitir los lineamientos generales para la identificación, evaluación y certificación de**

	competencias; **III. Coordinarse con el Sistema Nacional de Competencias;** **IV. Promover y, en su caso, coordinar la celebración de convenios con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER;** **V. Promover convenios con instituciones educativas, organismos certificadores, entidades de evaluación y certificación y demás instituciones especializadas;** **VI. Promover la**
	identificación y adopción de Estándares de Competencia aplicables a las funciones de la Administración Pública Estatal; **VII. Promover, cuando no exista un Estándar de Competencia aplicable, su elaboración, actualización o adaptación conforme a las reglas del Sistema Nacional de Competencias;** **VIII. Coordinar los procesos de evaluación y certificación previstos en esta Ley;** **IX. Establecer**

	criterios generales para la evaluación del desempeño; **X. Integrar y administrar el Registro Estatal de Competencias y Certificaciones del Servicio Público;** **XI. Supervisar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Capítulo;** **XII. Elaborar diagnósticos de necesidades de profesionalización;** **XIII. Evaluar los resultados generales del Sistema;** **XIV. Presentar anualmente a la persona titular del**

	Poder Ejecutivo un informe sobre los resultados del Sistema; y **XV. Las demás que establezcan esta Ley y otras disposiciones jurídicas aplicables.**
Sin correlativo	**Artículo 64. Corresponde a la Secretaría de Finanzas y Administración, en coordinación con la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental:** **I. Participar en la planeación de los programas de capacitación y profesionalización;** **II. Administrar los programas institucionales de**

	capacitación y desarrollo de personal; **III. Integrar la información necesaria para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo;** **IV. Incorporar, cuando corresponda, las competencias requeridas en los perfiles de puestos;** **V. Facilitar la participación de las personas servidoras públicas en los programas de capacitación, evaluación y certificación;** **VI. Integrar al expediente laboral**

	la información correspondiente a las certificaciones obtenidas; **VII. Prever, conforme a las disposiciones presupuestarias aplicables, los recursos necesarios para la implementación gradual de los programas; y** **VIII. Las demás que establezcan esta Ley y otras disposiciones aplicables.**
Sin correlativo	**Artículo 65. Las personas titulares de las secretarías, dependencias, entidades paraestatales y demás instituciones reguladas por esta Ley, así como las**

	personas servidoras públicas que ocupen cargos directivos, de mando o de toma de decisiones estratégicas determinados por la normatividad aplicable, deberán acreditar las competencias requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones, en los términos de esta Ley y demás disposiciones aplicables. **La certificación deberá estar vinculada con el perfil, funciones, responsabilidades y nivel de decisión correspondiente al cargo.**
Sin correlativo	**Artículo 66. La**

	certificación de competencias será obligatoria, de manera gradual, para: **I. Las personas titulares de las Secretarías;** **II. Las personas titulares de las Subsecretarías;** **III. Las personas titulares de las Direcciones Generales;** **IV. Las personas titulares de las Direcciones de Área;** **V. Las personas titulares de órganos administrativos desconcentrados;** **VI. Las personas**

	titulares de unidades administrativas que desarrollen funciones estratégicas; **VII. Las personas servidoras públicas responsables de las áreas de planeación, administración, finanzas, recursos humanos, adquisiciones, obra pública, evaluación y control interno; y** **VIII. Los demás cargos que determine la normatividad aplicable atendiendo al nivel de responsabilidad, funciones y naturaleza del puesto.**
Sin correlativo	**Artículo 67. La**

	certificación de competencias deberá: **I. Estar vinculada directamente con las funciones del cargo;** **II. Sustentarse preferentemente en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, cuando exista uno aplicable;** **III. Ser emitida por una institución, organismo, entidad de certificación o instancia legalmente facultada para ello;** **IV. Sujetarse a procedimientos**

	objetivos, transparentes, verificables y no discriminatorios; **V. Cumplir con las reglas y requisitos del sistema de certificación correspondiente; y** **VI. Tener la vigencia que establezca el Estándar de Competencia o instrumento de certificación aplicable.**
Sin correlativo	**Artículo 68. La certificación de competencias será requisito para el ejercicio de los cargos sujetos al Sistema, en los términos que establezcan esta Ley, los reglamentos y los lineamientos correspondientes.**
Sin correlativo	**Artículo 69. Las personas servidoras públicas sujetas al Sistema deberán participar en los programas de capacitación, actualización y profesionalización que correspondan al perfil y funciones de sus cargos.** **Los programas podrán comprender, entre otras, las siguientes materias:** **I. Administración pública;** **II. Marco jurídico;** **III. Planeación;** **IV. Presupuesto y gasto público;** **V. Evaluación de políticas y programas;**

	VI. Transparencia y acceso a la información pública; **VII. Protección de datos personales;** **VIII. Derechos humanos;** **IX. Perspectiva de género;** **X. Ética e integridad pública;** **XI. Prevención de la corrupción;** **XII. Gobierno digital;** **XIII. Atención ciudadana;** **XIV. Gestión de riesgos; y** **XV. Las competencias técnicas específicas requeridas para cada puesto.**
	Artículo 70. La evaluación del desempeño de las personas

	servidoras públicas sujetas al Sistema será periódica y tendrá como finalidad fortalecer la eficacia institucional y promover la mejora continua, la evaluación podrá considerar: **I. Cumplimiento de metas;** **II. Resultados institucionales;** **III. Indicadores de desempeño;** **IV. Calidad y oportunidad en el ejercicio de las funciones;** **V. Competencias acreditadas;** **VI. Participación en programas de capacitación;** **VII. Cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo; y**

	VIII. Los demás elementos establecidos en la normatividad aplicable. **La evaluación deberá realizarse mediante criterios objetivos, verificables y relacionados con las funciones del puesto.**
Sin correlativo	**Artículo 71. La certificación de competencias y la evaluación del desempeño serán instrumentos distintos y complementarios.** **La certificación tendrá por objeto acreditar la posesión de las competencias requeridas para el desempeño de una función.** **La evaluación del desempeño tendrá por objeto valorar el cumplimiento de las funciones, objetivos, metas y resultados correspondientes al puesto.**
Sin correlativo	**Artículo 72. El Poder Ejecutivo, por conducto de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental y la Secretaría de Finanzas y Administración, deberá promover o en su caso renovar la celebración de convenios de coordinación, colaboración o concertación con el Consejo Nacional de Normalización y**

	Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, así como con las instituciones, organismos y entidades que participen en el Sistema Nacional de Competencias, con la finalidad de fortalecer la profesionalización, evaluación y certificación de competencias de las personas servidoras públicas. **Los convenios deberán tener, entre otros, los siguientes objetivos:** **I. Adoptar y desarrollar Estándares de**

	Competencia aplicables a las funciones de la Administración Pública Estatal; **II. Establecer mecanismos para la evaluación y certificación de competencias;** **III. Promover la certificación de las personas servidoras públicas en los Estándares de Competencia que correspondan a sus funciones;** **IV. Impulsar la creación, actualización o adaptación de Estándares de Competencia que atiendan las necesidades específicas de la**

	Administración Pública Estatal; **V. Desarrollar programas de capacitación, formación y actualización vinculados con los procesos de evaluación y certificación;** **VI. Facilitar la participación de instituciones de educación superior, centros de formación, organismos certificadores y entidades de evaluación;** **VII. Promover mecanismos de reconocimiento de las certificaciones obtenidas;**

	VIII. Intercambiar información, metodologías y experiencias en materia de profesionalización y certificación, observando las disposiciones aplicables en materia de transparencia y protección de datos personales; **IX. Promover la formación y acreditación de evaluadoras y evaluadores de competencias, cuando resulte procedente;** **X. Impulsar la instalación o participación del Gobierno del Estado en los mecanismos de**

	gestión por competencias que correspondan; **XI. Promover la certificación de las personas servidoras públicas en los Estándares de Competencia que resulten aplicables; y** **XII. Realizar las demás acciones de colaboración necesarias para el cumplimiento de los objetivos del Sistema Estatal.**	Gubernamental contará con un plazo no mayor de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para emitir los lineamientos generales para la operación del Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal. **TERCERO**. La Secretaría de Finanzas y Administración realizará, en coordinación con la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, las adecuaciones administrativas necesarias para la implementación del Sistema. **CUARTO**. Dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental deberá iniciar las gestiones y, en su caso, los procedimientos necesarios para establecer mecanismos de colaboración con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales,
TRANSITORIOS **PRIMERO**. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero. **SEGUNDO**. La Secretaría de Contraloría y Transparencia		

CONOCER, así como con las instituciones, organismos y entidades que resulten pertinentes para la implementación del Sistema.

QUINTO. Las personas servidoras públicas que se encuentren en funciones a la entrada en vigor del presente Decreto dispondrán de un plazo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de los lineamientos correspondientes, para obtener la certificación de competencias cuando ésta sea exigible.

SEXTO. Cuando no exista un Estándar de Competencia aplicable al cargo correspondiente, la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental establecerá mecanismos provisionales de acreditación de competencias, hasta en tanto exista un estándar o mecanismo de certificación aplicable.

SÉPTIMO. La implementación del Sistema se realizará de manera gradual, atendiendo al nivel de responsabilidad, funciones, existencia de Estándares de Competencia aplicables, capacidad institucional y disponibilidad presupuestaria.

OCTAVO. La falta de certificación durante el periodo de transición previsto en el presente Decreto no será causa de remoción, suspensión, inhabilitación o terminación de la relación laboral, siempre que la persona servidora pública se encuentre dentro del plazo establecido para cumplir con dicha obligación.

NOVENO. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán realizar las adecuaciones correspondientes a sus reglamentos interiores, manuales de organización, manuales de procedimientos y demás instrumentos administrativos, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor de los lineamientos correspondientes.

DÉCIMO. Las acciones derivadas del presente Decreto se realizarán con cargo al presupuesto autorizado para

las dependencias y entidades responsables de su implementación, sin que ello implique necesariamente la creación de nuevas plazas o estructuras administrativas.

DÉCIMO PRIMERO. Los derechos laborales de las personas servidoras públicas serán respetados en los términos de las disposiciones constitucionales y legales aplicables.

DÉCIMO SEGUNDO. La implementación del Sistema deberá observar en todo momento las disposiciones aplicables en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, responsabilidades administrativas y relaciones laborales.

DÉCIMO TERCERO. La Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental presentará anualmente a la persona titular del Poder Ejecutivo un informe sobre los avances y resultados del Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal.

DÉCIMO CUARTO. Las disposiciones reglamentarias y administrativas que se opongan al presente Decreto deberán armonizarse dentro del plazo previsto en el presente régimen transitorio.

DÉCIMO QUINTO. Se derogan todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan al presente Decreto.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 65 fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero, y los artículos 23 fracción I, 227 y 229 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guerrero número 231, me permito presentar a esta Soberanía Popular, para su análisis, discusión y aprobación en su caso, la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN

DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE GUERRERO NÚMERO 242 EN MATERIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN, CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL SERVICIO PÚBLICO ESTATAL

ARTÍCULO ÚNICO: Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un quinto párrafo al artículo 19; se reforman las fracciones XVII, XXXVI, XXXVII y se adicionan las fracciones XXXVIII, XXXIX, XL y XLI del artículo 42; se adiciona un CAPÍTULO OCTAVO denominado "DE LA PROFESIONALIZACIÓN, CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL SERVICIO PÚBLICO ESTATAL" que contiene los artículos 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71 y 72 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Guerrero número 242, para quedar como sigue:

Artículo 19. ...

…

…

…

…

…

…

…

Tratándose de los cargos sujetos al Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal, deberán acreditarse además las competencias requeridas para el adecuado desempeño de las funciones correspondientes, conforme a esta Ley y demás disposiciones aplicables.

Artículo 25. ...

I. al XXXIV. …

XXXV. Establecer y operar un sistema de administración, capacitación y desarrollo de personal de la **Administración Pública Estatal, con perspectiva de género,**

incluido lo relativo a las relaciones laborales, en coordinación con la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental y de conformidad con el Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal;

XXXVI. al LV. …

Artículo 42. …

I. al XVI. …

XVII. Conducir las políticas, establecer las normas y emitir las autorizaciones y criterios correspondientes en materia de planeación y administración de recursos humanos, contratación del personal, servicio civil de carrera en la **Administración Pública Estatal, profesionalización, certificación y evaluación de competencias del servicio público estatal, estructuras orgánicas y ocupacionales, de conformidad con el presupuesto asignado y las respectivas normas de control del gasto en materia de servicios personales;**

XVIII al XXXV. …

XXXVI. Vigilar y coadyuvar para que las secretarías, dependencias, entidades paraestatales y demás instituciones reguladas por esta Ley, cumplan con las obligaciones que, en materia de Transparencia, les impone la normatividad aplicable**,**

XXXVII. **Coordinar el Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal y promover la celebración de convenios con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, así como con instituciones educativas, organismos certificadores, entidades de evaluación y certificación y demás instituciones especializadas en la materia;**

XXXVIII. Integrar, administrar y mantener actualizado el Registro

Estatal de Competencias y Certificaciones del Servicio Público, de conformidad con las disposiciones aplicables en materia de transparencia y protección de datos personales;

XXXIX. Promover la identificación, adopción, elaboración, actualización y aplicación de Estándares de Competencia relacionados con las funciones de la Administración Pública Estatal, en coordinación con las instancias competentes;

XL. Evaluar periódicamente los resultados del Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal y presentar a la persona titular del Poder Ejecutivo un informe anual sobre sus avances, resultados y áreas de oportunidad; y

XLI. Las demás que le confiera la persona titular del Poder Ejecutivo o le atribuyan otras disposiciones jurídicas aplicables.

CAPÍTULO OCTAVO
DE LA PROFESIONALIZACIÓN, CERTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL SERVICIO PÚBLICO ESTATAL

Artículo 59. El presente Capítulo tiene por objeto establecer las bases para la profesionalización, capacitación permanente, certificación de competencias y evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal.

La profesionalización tendrá como finalidad fortalecer las capacidades institucionales, mejorar la calidad de los servicios públicos, promover la eficiencia y eficacia administrativa y contribuir a que las personas servidoras públicas cuenten con las competencias necesarias para el adecuado desempeño de las funciones inherentes a sus cargos.

Artículo 60. La profesionalización, certificación y evaluación de

competencias del servicio público estatal se regirán por los principios de:

I. Legalidad;
II. Honradez;
III. Eficiencia;
IV. Eficacia;
V. Economía;
VI. Mérito;
VII. Capacidad;
VIII. Profesionalismo;
IX. Especialización;
X. Idoneidad;
XI. Experiencia;
XII. Igualdad de oportunidades;
XIII. Equidad de género;
XIV. No discriminación;
XV. Transparencia;
XVI. Rendición de cuentas;
XVII. Evaluación objetiva;
XVIII. Mejora continua; y
XIX. Interés público.

Artículo 61. Se establece el Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal, como mecanismo de coordinación de las políticas, programas, procesos e instrumentos destinados a la profesionalización de las personas servidoras públicas.

El Sistema tendrá como objetivos:

I. Fortalecer las capacidades técnicas, profesionales y administrativas de las personas servidoras públicas;

II. Identificar las competencias requeridas para el desempeño de los distintos cargos públicos;

III. Promover la capacitación y actualización permanente;

IV. Establecer mecanismos objetivos para la evaluación y certificación de competencias;

V. Promover la evaluación del desempeño;

VI. Fortalecer el servicio civil de carrera;

VII. Vincular la capacitación con las necesidades institucionales;

VIII. Promover la colaboración con instituciones especializadas en materia de competencias; e

IX. Impulsar la mejora continua de la Administración Pública Estatal.

Artículo 62. La coordinación del Sistema Estatal estará a cargo de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, en coordinación con la Secretaría de Finanzas y Administración y las demás secretarías, dependencias y entidades que correspondan, de conformidad con sus respectivas atribuciones.

La coordinación del Sistema se ejercerá sin menoscabo de las atribuciones que correspondan a las autoridades competentes en materia laboral, presupuestaria, de responsabilidades administrativas, transparencia, protección de datos personales y demás materias relacionadas.

Artículo 63. Corresponde a la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, en materia del Sistema Estatal:

I. Diseñar y coordinar la política estatal de profesionalización;

II. Emitir los lineamientos generales para la identificación, evaluación y certificación de competencias;

III. Coordinarse con el Sistema Nacional de Competencias;

IV. Promover y, en su caso, coordinar la celebración de convenios con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER;

V. Promover convenios con instituciones educativas, organismos certificadores, entidades de evaluación y certificación y demás instituciones especializadas;

VI. Promover la identificación y adopción de Estándares de Competencia aplicables a las funciones de la Administración Pública Estatal;

VII. Promover, cuando no exista un Estándar de Competencia aplicable, su elaboración, actualización o adaptación conforme a las reglas del Sistema Nacional de Competencias;

VIII. Coordinar los procesos de evaluación y certificación previstos en esta Ley;

IX. Establecer criterios generales para la evaluación del desempeño;

X. Integrar y administrar el Registro Estatal de Competencias y Certificaciones del Servicio Público;

XI. Supervisar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente Capítulo;

XII. Elaborar diagnósticos de necesidades de profesionalización;

XIII. Evaluar los resultados generales del Sistema;

XIV. Presentar anualmente a la persona titular del Poder Ejecutivo un informe sobre los resultados del Sistema; y

XV. Las demás que establezcan esta Ley y otras disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 64. Corresponde a la Secretaría de Finanzas y Administración, en coordinación con la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental:

I. Participar en la planeación de los programas de capacitación y profesionalización;

II. Administrar los programas institucionales de capacitación y desarrollo de personal;

III. Integrar la información necesaria para identificar las necesidades de capacitación y desarrollo;

IV. Incorporar, cuando corresponda, las competencias requeridas en los perfiles de puestos;

V. Facilitar la participación de las personas servidoras públicas en los programas de capacitación, evaluación y certificación;

VI. Integrar al expediente laboral la información correspondiente a las certificaciones obtenidas;

VII. Prever, conforme a las disposiciones presupuestarias aplicables, los recursos necesarios para la implementación gradual de los programas; y

VIII. Las demás que establezcan esta Ley y otras disposiciones aplicables.

Artículo 65. Las personas titulares de las secretarías, dependencias, entidades paraestatales y demás instituciones reguladas por esta Ley, así como las personas servidoras públicas que ocupen cargos directivos, de mando o de toma de decisiones estratégicas determinados por la normatividad aplicable, deberán acreditar las competencias requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones, en los términos de esta Ley y demás disposiciones aplicables.

La certificación deberá estar vinculada con el perfil, funciones, responsabilidades y nivel de decisión correspondiente al cargo.

Artículo 66. La certificación de competencias será obligatoria, de manera gradual, para:

I. Las personas titulares de las Secretarías;

II. Las personas titulares de las Subsecretarías;

III. Las personas titulares de las Direcciones Generales;

IV. Las personas titulares de las Direcciones de Área;

V. Las personas titulares de órganos administrativos desconcentrados;

VI. Las personas titulares de unidades administrativas que desarrollen funciones estratégicas;

VII. Las personas servidoras públicas responsables de las áreas de planeación, administración, finanzas, recursos humanos, adquisiciones, obra pública, evaluación y control interno; y

VIII. Los demás cargos que determine la normatividad aplicable atendiendo al nivel de responsabilidad, funciones y naturaleza del puesto.

Artículo 67. La certificación de competencias deberá:

I. Estar vinculada directamente con las funciones del cargo;

II. Sustentarse preferentemente en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia, cuando exista uno aplicable;

III. Ser emitida por una institución, organismo, entidad de certificación o instancia legalmente facultada para ello;

IV. Sujetarse a procedimientos objetivos, transparentes, verificables y no discriminatorios;

V. Cumplir con las reglas y requisitos del sistema de certificación correspondiente; y

VI. Tener la vigencia que establezca el Estándar de Competencia o instrumento de certificación aplicable.

Artículo 68. La certificación de competencias será requisito para

el ejercicio de los cargos sujetos al Sistema, en los términos que establezcan esta Ley, los reglamentos y los lineamientos correspondientes.

Artículo 69. Las personas servidoras públicas sujetas al Sistema deberán participar en los programas de capacitación, actualización y profesionalización que correspondan al perfil y funciones de sus cargos.

Los programas podrán comprender, entre otras, las siguientes materias:

I. Administración pública;
II. Marco jurídico;
III. Planeación;
IV. Presupuesto y gasto público;
V. Evaluación de políticas y programas;
VI. Transparencia y acceso a la información pública;
VII. Protección de datos personales;
VIII. Derechos humanos;
IX. Perspectiva de género;
X. Ética e integridad pública;
XI. Prevención de la corrupción;
XII. Gobierno digital;
XIII. Atención ciudadana;
XIV. Gestión de riesgos; y
XV. Las competencias técnicas específicas requeridas para cada puesto.

Artículo 70. La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas sujetas al Sistema será periódica y tendrá como finalidad fortalecer la eficacia institucional y promover la mejora continua, la evaluación podrá considerar:

I. Cumplimiento de metas;

II. Resultados institucionales;

III. Indicadores de desempeño;

IV. Calidad y oportunidad en el ejercicio de las funciones;

V. Competencias acreditadas;

VI. Participación en programas de capacitación;

VII. Cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo; y

VIII. Los demás elementos establecidos en la normatividad aplicable.

La evaluación deberá realizarse mediante criterios objetivos, verificables y relacionados con las funciones del puesto.

Artículo 71. La certificación de competencias y la evaluación del desempeño serán instrumentos distintos y complementarios.

La certificación tendrá por objeto acreditar la posesión de las competencias requeridas para el desempeño de una función.

La evaluación del desempeño tendrá por objeto valorar el cumplimiento de las funciones, objetivos, metas y resultados correspondientes al puesto.

Artículo 72. El Poder Ejecutivo, por conducto de la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental y la Secretaría de Finanzas y Administración, deberá promover o en su caso renovar la celebración de convenios de coordinación, colaboración o concertación con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, así como con las instituciones, organismos y entidades que participen en el Sistema Nacional de Competencias, con la finalidad de fortalecer la profesionalización, evaluación y certificación de competencias de las personas servidoras públicas.

Los convenios deberán tener, entre otros, los siguientes objetivos:

I. Adoptar y desarrollar Estándares de Competencia aplicables a las funciones de la Administración Pública Estatal;

II. Establecer mecanismos para la evaluación y certificación de competencias;

III. Promover la certificación de las personas servidoras públicas en los Estándares de Competencia que correspondan a sus funciones;

IV. Impulsar la creación, actualización o adaptación de Estándares de Competencia que atiendan las necesidades específicas de la Administración Pública Estatal;

V. Desarrollar programas de capacitación, formación y actualización vinculados con los procesos de evaluación y certificación;

VI. Facilitar la participación de instituciones de educación superior, centros de formación, organismos certificadores y entidades de evaluación;

VII. Promover mecanismos de reconocimiento de las certificaciones obtenidas;

VIII. Intercambiar información, metodologías y experiencias en materia de profesionalización y certificación, observando las disposiciones aplicables en materia de transparencia y protección de datos personales;

IX. Promover la formación y acreditación de evaluadoras y evaluadores de competencias, cuando resulte procedente;

X. Impulsar la instalación o participación del Gobierno del Estado en los mecanismos de gestión por competencias que correspondan;

XI. Promover la certificación de las personas servidoras públicas en los Estándares de Competencia que resulten aplicables; y

XII. Realizar las demás acciones de colaboración necesarias para el

cumplimiento de los objetivos del Sistema Estatal.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero.

SEGUNDO. La Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental contará con un plazo no mayor de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para emitir los lineamientos generales para la operación del Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal.

TERCERO. La Secretaría de Finanzas y Administración realizará, en coordinación con la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental, las adecuaciones administrativas necesarias para la implementación del Sistema.

CUARTO. Dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental deberá iniciar las gestiones y, en su caso, los procedimientos necesarios para establecer mecanismos de colaboración con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER, así como con las instituciones, organismos y entidades que resulten pertinentes para la implementación del Sistema.

QUINTO. Las personas servidoras públicas que se encuentren en funciones a la entrada en vigor del presente Decreto dispondrán de un plazo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de los lineamientos correspondientes, para obtener la certificación de competencias cuando ésta sea exigible.

SEXTO. Cuando no exista un Estándar de Competencia aplicable al

cargo correspondiente, la Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental establecerá mecanismos provisionales de acreditación de competencias, hasta en tanto exista un estándar o mecanismo de certificación aplicable.

SÉPTIMO. La implementación del Sistema se realizará de manera gradual, atendiendo al nivel de responsabilidad, funciones, existencia de Estándares de Competencia aplicables, capacidad institucional y disponibilidad presupuestaria.

OCTAVO. La falta de certificación durante el periodo de transición previsto en el presente Decreto no será causa de remoción, suspensión, inhabilitación o terminación de la relación laboral, siempre que la persona servidora pública se encuentre dentro del plazo establecido para cumplir con dicha obligación.

NOVENO. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal deberán realizar las adecuaciones correspondientes a sus reglamentos interiores, manuales de organización, manuales de procedimientos y demás instrumentos administrativos, dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la entrada en vigor de los lineamientos correspondientes.

DÉCIMO. Las acciones derivadas del presente Decreto se realizarán con cargo al presupuesto autorizado para las dependencias y entidades responsables de su implementación, sin que ello implique necesariamente la creación de nuevas plazas o estructuras administrativas.

DÉCIMO PRIMERO. Los derechos laborales de las personas servidoras públicas serán respetados en los términos de las disposiciones constitucionales y legales aplicables.

DÉCIMO SEGUNDO. La implementación del Sistema deberá observar en todo momento las disposiciones aplicables en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de

datos personales, responsabilidades administrativas y relaciones laborales.

DÉCIMO TERCERO. La Secretaría de Contraloría y Transparencia Gubernamental presentará anualmente a la persona titular del Poder Ejecutivo un informe sobre los avances y resultados del Sistema Estatal de Profesionalización, Certificación y Evaluación de Competencias del Servicio Público Estatal.

DÉCIMO CUARTO. Las disposiciones reglamentarias y administrativas que se opongan al presente Decreto deberán armonizarse dentro del plazo previsto en el presente régimen transitorio.

DÉCIMO QUINTO. Se derogan todas aquellas disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan al presente Decreto.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero a 22 de septiembre de 2026

Atentamente

Diputado Jhobanny Jiménez Mendoza.