

**PROPUESTA DE ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE EXPIDEN EL MODELO DE LINEAMIENTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN.**

**ANTECEDENTES**

1. Mediante reforma publicada el 27 de mayo de 2015 en el Diario Oficial de la Federación, se adicionaron y reformaron diversos preceptos de la Carta Fundamental Mexicana en materia de Combate a la Corrupción, ordenando que Federación y Estados emitieran leyes para establecer Sistemas - Federal y Estatales- Anticorrupción, a efecto de combatir dicho fenómeno;
2. El 18 de julio de 2016, en el Diario Oficial de la Federación, fue publicada la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, que ordenó establecer el sistema de combate a la corrupción a la Federación, Estados y Municipios;
3. En fecha 13 trece de noviembre de 2015, fueron publicadas en el Periódico Oficial del Estado, las reformas a la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, y se expidió el 18 dieciocho de julio de 2017 la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción para el Estado de Michoacán de Ocampo, que ordenó establecer el Sistema Estatal para combatir la corrupción;
4. Que el día 08 ocho de diciembre del 2017 dos mil diecisiete, la Comisión de Selección del Sistema Estatal Anticorrupción emitió el Acuerdo respectivo donde se designó como miembros del Comité de Participación Ciudadana a los ciudadanos: Elizabeth Vázquez Bernal, Rosmi Berenice Bonilla Ureña, Elvia Higuera Pérez, Juan José Tena García y Rafael Villaseñor Villaseñor;
5. El día 7 siete de febrero de 2018 dos mil dieciocho se instaló el Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción y se designó al C. Ernesto Ramírez Ochoa como Secretario Técnico de la Secretaría Ejecutiva del Sistema; y,
6. Dentro de los compromisos internacionales adquiridos por México, se signó el 11 de diciembre de 2003, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, donde su artículo 7 obliga nuestro país a establecer sistemas de administración de personal que se basen en el mérito profesional o en las habilidades de los aspirantes a cargos públicos, que garanticen equidad entre los concursantes y que aseguren que los elegidos tengan aptitud para el cargo al que se les designe.

## CONSIDERANDO

1. Que en términos del artículo 24 de la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción la Secretaría Ejecutiva es un organismo público, descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, con autonomía técnica y de gestión, y contará con una estructura operativa para la realización de sus atribuciones, objetivos y fines;
2. Que el artículo 25 de la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción que la Secretaría Ejecutiva tiene a su cargo la administración, operación y funcionamiento de los recursos humanos, económicos y materiales que se requieran para el Sistema Estatal;
3. Que la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Michoacán en sus numerales 5 y 6 contemplan, en esencia que todos los Órganos del Estado están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto y la actuación ética y responsable de cada servidor público, desempeñando su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, transparencia, institucionalidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público.
4. Que la Sección IV, artículos 38, 39, 40, 41 y 42 de la Ley del Sistema Estatal Anticorrupción, prevé el establecimiento de un servicio profesional de carrera regulado conforme a las reglas de operación y disposiciones normativas aplicables para cada uno de sus procesos; siendo el Órgano de Gobierno responsable de crear sistemas de capacitación de personal para crear cuerpos de especialistas en las distintas materias que requieren la prevención, investigación y sanción de los actos de corrupción, así como de fiscalización y control de los recursos públicos.
5. Que ante la autonomía de cada institución que forma parte del Sistema Estatal Anticorrupción, los presentes lineamientos representan un documento no vinculante, que de forma progresiva y en la medida de las posibilidades normativas, presupuestarias y atendiendo a la naturaleza deberán observar las instituciones del Sistema Estatal.
6. La organización de las áreas técnicas y administrativas de los órganos que forman parte del Sistema Estatal Anticorrupción, fundamentales para el

desarrollo del combate a la corrupción, congruentes con el compromiso de profesionalización de los servidores públicos del Estado en esta materia tan especializada, se establecen los lineamientos necesarios para el diseño, programación y posterior aplicación, del Servicio Profesional de Carrera en áreas anticorrupción, dando en todo momento certidumbre a las relaciones laborales y buscando aprovechar el potencial profesional de los servidores públicos de los órganos que conforman el Sistema Estatal Anticorrupción, permitiendo con ello evitar la improvisación, proporcionando certeza y profesionalismo a las políticas públicas relacionadas con la materia.

7. Así mismo, consideramos necesario respetar la normativa, procedimientos, capacidades y autonomía de los órganos que integran el Sistema Estatal Anticorrupción, por lo que se contempla un cronograma común, pero con alcances diversos para cada institución del Sistema Estatal Anticorrupción, con el objeto de dotar de certidumbre y libertad en el diseño, programación e implementación del Servicio Profesional de Carrera en las áreas vinculadas al combate a la corrupción; y,
8. Finalmente el Sistema Estatal Anticorrupción está convencido que un Sistema Profesional de Carrera de los servidores públicos encargados de prevenir, erradicar y sancionar los hechos de corrupción basado en el mérito y capacidad, coadyuvará a la erradicación de la corrupción en nuestro Estado.

Emitimos el siguiente:

### ACUERDO

**PRIMERO.** Este Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción y Órgano de Gobierno de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción es competente para conocer y emitir el presente Acuerdo.

**SEGUNDO.** Se aprueba el Acuerdo mediante el cual se expide el Modelo de Lineamientos del Servicio Profesional de Carrera del Sistema Estatal Anticorrupción.

**TERCERO.** El Modelo de lineamientos del Servicio Profesional de Carrera del Sistema Estatal Anticorrupción, constituyen un documento de REFERENCIA no vinculante para las instituciones que integran el Sistema Estatal Anticorrupción, que podrán adaptar de acuerdo a sus propios plazos, procedimientos, naturaleza, presupuesto y normativa, en un marco de respeto a su autonomía.

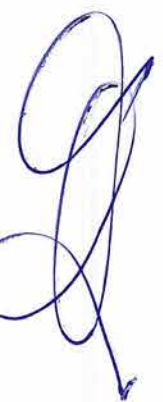
**CUARTO.** Cada institución integrante del Sistema Estatal Anticorrupción propondrá su cronograma de actividades Anexo al presente Acuerdo, donde determinarán libremente sus plazos y etapas para la implementación del Servicio Profesional de Carrera.

**QUINTO.** Resguárdese el presente Acuerdo y sus anexos para los efectos correspondientes, garantizando su implementación en el momento oportuno.

Atentamente,



C. Juan José Tena García  
Presidente del Sistema Estatal Anticorrupción



**MODELO DE LINEAMIENTOS  
DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DE LOS ÓRGANOS DEL  
SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN**

**Artículo 1.** Para el ejercicio de sus funciones los órganos del Sistema Estatal Anticorrupción se auxiliarán de los siguientes servidores públicos:

- a) Servidores de Libre Designación que exclusivamente desempeñaran cargos dentro de los Gabinetes de Apoyo de los propios legisladores, y
- b) Servidores Profesionales de Carrera que desempeñaran los cargos técnicos profesionales de las estructuras orgánicas ocupacionales.

**Artículo 2.** Los Gabinetes de Apoyo son las unidades administrativas adscritas a los funcionarios que forman parte de las instituciones integrantes del Sistema Estatal Anticorrupción, (SEA) para desempeñar un cargo o comisión como secretarios particulares, asesores y servicios de apoyo general de cualquier nivel de conformidad con el presupuesto autorizado.

Los funcionarios que formen parte de los Gabinetes de Apoyo serán nombrados y removidos libremente por el funcionario a quienes estén adscritos.

Las estructuras de los Gabinetes de Apoyo deberán ser autorizadas por el titular u órgano de gobierno de cada institución que forma parte el Sistema Estatal Anticorrupción, considerando su capacidad presupuestal.

**Artículo 3.** Los funcionarios de libre designación, sólo podrán desempeñar labores dentro de los Gabinetes de Apoyo.

Queda prohibido a los funcionarios de libre designación, el ejercicio laboral de atribuciones que competan a los Servidores del Servicio Profesional de Carrera.

**Artículo 4.** El Servicio Profesional de Carrera, es el cuerpo de funcionarios de las instituciones del SEA a quienes les corresponde llevar a cabo la gestión de las atribuciones que cada institución el determine, en el ámbito de sus competencias.

El Servicio dependerá del área de recursos humanos o unidad administrativa de cada institución determine, a través un Secretario del Servicio, seleccionado entre aquellos que formen parte del Servicio Profesional de Carrera y le corresponde la dirección y administración del servicio.

**Artículo 5.** El Servicio Profesional de Carrera tendrá los propósitos siguientes:

- I. Garantizar la profesionalización del personal técnico al Servicio de las instituciones integrantes del SEA;
- II. Asegurar el ingreso al Servicio con base en el mérito y en igualdad de oportunidades;
- III. Asegurar la capacitación permanente de los Servidores Profesionales de Carrera;
- IV. Garantizar la Carrera burocrática, a través de las promociones y ascensos, con base en la preparación, la capacidad, el desempeño, la experiencia, la disciplina y la probidad;
- V. Fomentar la motivación y la eficacia mediante condiciones laborales adecuadas y estímulos basados en la evaluación del desempeño, previstos en el presupuesto de egresos de cada institución;
- VI. Establecer la imparcialidad política dentro del Servicio;
- VII. Garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo; y,
- VIII. Garantizar a los Servidores el ejercicio de los derechos que les reconocen los ordenamientos jurídicos.

**Artículo 6.** Para los efectos del presente Modelo de Lineamientos, se entenderá por:

- I. Servicio: El Servicio Profesional de Carrera;
- II. Registro: El Registro Único de Servidores Profesionales de Carrera;
- III. Grados: Los Grados del Servicio;
- IV. Estructuras orgánico ocupacionales: El catálogo de funciones y relaciones jerárquicas entre los funcionarios técnicos de cada institución;
- V. Servidor de Carrera: Persona física integrante del Servicio Profesional de Carrera de cada institución que integra el SEA, que desempeña un cargo de confianza dentro de éstas;
- VI. Secretario del Servicio: es el encargado de dirigir el funcionamiento del Servicio;
- VII. Consejo: Consejo Consultivo del Servicio, es una instancia de apoyo del Secretario del Servicio, que tiene como propósito hacer recomendaciones generales, opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Servicio; y,
- VIII. Cuerpos: Los Cuerpos de Servidores Profesionales de las instituciones que forman parte del SEA.

## SECCIÓN I

### DE LA INTEGRACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

**Artículo 7.** Los Servidores Profesionales de Carrera, se clasificarán en Servidores Profesionales Titulares y Eventuales.

Los Servidores Eventuales, son aquellos que hubieren ingresado al servicio en casos excepcionales o por medio de un convenio.

El Servidor Profesional de Carrera, ingresará al Servicio a través de un concurso de selección y sólo podrá ser nombrado y removido, en los casos y bajo los procedimientos previstos por este capítulo.

**Artículo 8.** Los Cuerpos de Servidores son Agrupaciones de Profesionistas que han sido seleccionados para formar parte del Servicio Profesional de Carrera, quienes desempeñarán las funciones correspondientes al Grado de categoría en que se encuentren, dependiendo de su naturaleza y necesidades.

**Artículo 9.** El Servicio comprenderá los Grados que determinen las instituciones, siendo posibles entre otros, los siguientes:

- a) Consejero en Jefe;
- b) Consejero;
- c) Consultor;
- d) Primer Secretario;
- e) Segundo Secretario, y
- f) Tercer Secretario.

**Artículo 10.** Los Servidores Profesionales de Carrera ocuparán dentro de las Estructuras Orgánico Ocupacionales de las instituciones integrantes del SEA los Niveles Jerárquicos que cada institución determine.

**Artículo 11** Los Servidores Profesionales de Carrera podrán ocupar cualquiera de los niveles jerárquicos previstos por las instituciones, siempre y cuando tengan el Grado requerido

**Artículo 12.** Los trabajadores de base de las instituciones, tendrán acceso al Servicio Profesional de Carrera, sujetándose, en su caso, a los procedimientos de reclutamiento, y selección, previstos en este modelo de lineamientos. Para la incorporación al Servicio del trabajador de base, será necesario contar con licencia o haberse separado de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones.

**Artículo 13.** El desempeño del Servicio Profesional de Carrera será incompatible con el ejercicio de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o



menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del Servidor Profesional de Carrera.

**SECCION II**  
**DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PROFESIONALES DE CARRERA**

**Artículo 14.** Los Servidores Profesionales de Carrera, tendrán los siguientes derechos:

- I. Tener estabilidad y permanencia en el Servicio en los términos y bajo las condiciones que prevé este capítulo;
- II. Recibir el nombramiento como Servidor Profesional de Carrera una vez cubiertos los requisitos establecidos y aprobados los exámenes correspondientes;
- III. Formar parte del Cuerpo de Servidores de Carrera;
- IV. Percibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios y estímulos que se prevean;
- V. Acceder a un nivel jerárquico más elevado, cuando haya cumplido con los requisitos y procedimientos descritos en este ordenamiento;
- VI. Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;
- VII. Ser evaluado con base en los principios rectores de este capítulo y conocer el resultado de los exámenes que haya sustentado;
- VIII. Ser evaluado nuevamente previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya resultado aprobado;
- IX. Participar en el Comité de Selección cuando se trate de designar a un Servidor Profesional en la jerarquía inmediata inferior;
- X. Promover los medios de defensa contra las resoluciones emitidas; y,
- XI. Las demás que se deriven de los reglamentos y demás disposiciones aplicables.

**Artículo 15.** Son obligaciones de los Servidores Profesionales de Carrera:

- I. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen el Servicio;
- II. Desempeñar sus labores con cuidado y esmero apropiados, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos;
- III. Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia y desarrollo en el Servicio;
- IV. Aportar los elementos objetivos necesarios para la evaluación de los resultados del desempeño;
- V. Participar en los programas de capacitación obligatoria que comprende la actualización, especialización y educación formal, sin menoscabo de otras condiciones de desempeño que deba cubrir, en los términos que establezca su nombramiento;
- VI. Guardar reserva de la información, documentación y en general, de los asuntos que conozca;
- VII. Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;
- VIII. Proporcionar la información y documentación necesarias al funcionario que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas;
- IX. Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos del área de trabajo o de las personas que allí se encuentren;
- X. Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses con las funciones que desempeña dentro del Servicio; y,
- XI. Las demás que señalen las disposiciones aplicables.

### SECCIÓN III

### DE LA ESTRUCTURA DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

**Artículo 16.** El Servicio Profesional de Carrera de cada institución integrante del SEA, comprenderá los Subsistemas de: Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Formación; Evaluación del Desempeño; Separación y, Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

- I. Subsistema de Planeación de Recursos Humanos. Determinará las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal que requiera el Servicio para el eficiente ejercicio de sus funciones. Además administrará el Registro Único de Servidores de Carrera;
- II. Subsistema de Ingreso. Regulará el proceso de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes a primer ingreso se incorporen al Servicio;
- III. Subsistema de Desarrollo Profesional. Regulará los procedimientos y requisitos mediante los cuales los Servidores Profesionales de Carrera podrán ascender de Grado y/o Nivel Jerárquico;
- IV. Subsistema Formación. Establecerá los modelos de profesionalización para los Servidores Profesionales, que les permitan adquirir:
  - a. Los conocimientos básicos acerca del área en que laboran;
  - b. La especialización, actualización y educación formal en el cargo desempeñado;
  - c. Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad;
  - d. Las habilidades necesarias para certificar las capacidades profesionales adquiridas; y,
  - e. Las condiciones objetivas para propiciar igualdad de oportunidades de capacitación para mujeres y hombres.

- V. Subsistema de Evaluación del Desempeño. Su propósito es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de los Servidores Profesionales de Carrera, que serán a su vez los parámetros para obtener estímulos, así como para garantizar la estabilidad laboral;
- VI. Subsistema de Separación. Se encarga de atender los casos y supuestos mediante los cuales un Servidor Profesional deja de formar parte del Servicio o se suspenden temporalmente sus derechos; y,
- VII. Subsistema de Control y Evaluación. Su objetivo es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar la vigilancia, y en su caso, corrección de la operación del Servicio.

#### SECCION IV DEL SUBSISTEMA DE PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

**Artículo 17.** Se establecerá un Subsistema de Planeación de Recursos Humanos para el eficiente ejercicio del Servicio. A través de sus diversos procesos, el Subsistema:

- I. Registrará y procesará la información necesaria para la definición de los perfiles requeridos;
- II. No autorizará ningún cargo que no esté incluido y descrito en las Estructuras Orgánico Ocupacionales;
- III. Operará el Registro Único de Servidores Profesionales de Carrera;
- IV. Determinará las necesidades cuantitativas de personal, considerando las necesidades de los Cuerpos de Servidores Profesionales y los efectos de los cambios en las estructuras orgánico- ocupacionales, la rotación, retiro, y separación de los funcionarios, con el fin de que la estructura de las instituciones del SEA tenga un número de Servidores Profesionales de Carrera adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios

rectores de este Servicio, que promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de los miembros del Servicio;

- V. Calculara el costo que generara la determinación cuantitativa del personal;
- VI. Analizará el desempeño y los resultados de los Servidores Profesionales de Carrera, emitiendo las conclusiones conducentes;
- VII. Revisará y tomará en cuenta para la planeación de los recursos humanos los resultados de las evaluaciones sobre el Servicio;
- VIII. Realizará los demás estudios, programas, acciones y trabajos que sean necesarios para el cumplimiento del objeto del presente Capítulo; y,
- IX. Ejercerá las demás funciones que le señale su Reglamento y disposiciones relativas.

## DEL REGISTRO ÚNICO DE LOS SERVIDORES PROFESIONALES DE CARRERA

**Artículo 18.** El Registro Único de los Servidores Profesionales de Carrera es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos y se establece con fines de apoyo al desarrollo del Servidor Profesional de Carrera dentro de cada institución integrante del SEA.

**Artículo 19.** El Registro sistematizará la información relativa a la planeación de recursos humanos, ingreso, desarrollo profesional, formación, evaluación del desempeño y separación de los miembros del Servicio.

## SECCIÓN V DEL SUBSISTEMA DE INGRESO

**Artículo 20.** El Reclutamiento es el proceso que permite atraer aspirantes con perfiles previamente determinados, con la finalidad de que al cumplir los requisitos

necesarios y aprobar los exámenes correspondientes, puedan formar parte del Servicio Profesional de Carrera.

**Artículo 21.** El reclutamiento se llevará a cabo anualmente a través de convocatorias públicas abiertas, que emitirá el Secretario del Servicio a solicitud.

Este proceso dependerá de las necesidades que en materia de recursos humanos requieran los Cuerpos de Servidores así como del presupuesto autorizado.

En caso de ausencia de plazas, no se emitirá la convocatoria.

Previo al reclutamiento, el Secretario del Servicio de cada institución organizará eventos de inducción para motivar el acercamiento de aspirantes al concurso anual.

**Artículo 22.** El ingreso al Servicio Profesional de Carrera se realizará por oposición, mediante concursos públicos anuales que serán organizados en etapas eliminatorias y deberán contemplar los siguientes los exámenes u etapas que cada institución integrante del SEA determine.

**Artículo 23.** El Secretario del Servicio de Carrera de cada institución, establecerá los parámetros mínimos de calificación para acceder al Servicio. Los candidatos que aprueben el concurso entraran a ocupar las plazas de primer nivel de ingreso que corresponde al grado de Tercer Secretario. Los candidatos que no cumplan con la calificación mínima establecida no podrán continuar con las siguientes etapas del procedimiento.

**Artículo 24.** Se entenderá por convocatoria pública y abierta, aquella dirigida a Servidores Públicos en general o para todo interesado que desee ingresar al Servicio, mediante convocatoria publicada en el Periódico Oficial del Estado.

Las convocatorias señalarán en forma precisa, los perfiles que se necesitan, los requisitos y los lineamientos generales que se determinen para las evaluaciones, así como el lugar y fecha de entrega de la documentación correspondiente, de las evaluaciones y el fallo relacionado con la selección de los candidatos finalistas.

**Artículo 26.** Corresponde al Secretario del Servicio de Carrera de cada institución, emitir las guías y lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación, que aplicarán los Comités conforme a las reglas de valoración o sistema de puntaje, para la selección de los Servidores Profesionales de Carrera.

## SECCIÓN VI DEL SUBSISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL

**Artículo 27.** El Desarrollo Profesional es el proceso mediante el cual los Servidores podrán hacer Carrera en el Servicio Profesional, de manera ascendente o lateral a través de promociones en los grados de categoría y ascensos en los distintos niveles jerárquicos.

**Artículo 28.** Cuando exista convocatoria para ocupar un nivel jerárquico determinado, el Servidor Profesional de Carrera, deberá contar con el Grado en la categoría que corresponda, que le permita ascender a dicho nivel.

**Artículo 29.** La movilidad en el Servicio podrá seguir las siguientes trayectorias:

- I. Vertical o de especialidad, que corresponden a posiciones ascendentes, en donde las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y
- II. Horizontal o laterales, que son aquellas que corresponden a otros grupos o ramas de cargos, donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación, e incluso afinidad, entre los cargos que se comparan. En este caso, los Servidores Profesionales de Carrera que ocupen cargos

equiparables, podrán optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos dentro de las instituciones que integran el SEA.

**Artículo 30.** Las Promociones son el proceso que permite a los Servidores Profesionales de Carrera, subir a un Grado superior en la categoría que corresponda.

**Artículo 31.** Los Servidores Profesionales de Carrera para ascender de Grado, al menos cada 4 años deberán ser sometidos al proceso siguiente:

- a) Recibir capacitación profesional; y
- b) Realizar una evaluación que permita certificar sus capacidades.

De aprobar la evaluación correspondiente, los Servidores podrán ascender al Grado siguiente.

Cuando el resultado de la evaluación de un Servidor Profesional no sea aprobatorio deberá presentarla nuevamente.

Se le deberá proporcionar la capacitación necesaria antes de la siguiente evaluación.

De no aprobar la evaluación, se procederá a la separación del Servidor Profesional de Carrera.

**Artículo 32.** Los ascensos son el proceso mediante el que los servidores Profesionales de Carrera podrán ascender de nivel jerárquico en las estructuras orgánico ocupacionales, siempre que existan vacantes.



**Artículo 33.** El Secretario del Servicio Profesional de cada institución abrirá un concurso de selección, emitiendo convocatoria entre los Servidores Profesionales de Carrera que por su Grado puedan aspirar al puesto vacante.

Las convocatorias contendrán los requisitos con los que se debe contar y el proceso a agotar para ocupar la vacante.

**Artículo 34.** Para el Desarrollo del proceso de ascenso se formará un Comité de Selección, integrado por: el Director del Subsistema de Recursos Humanos y el Jefe Inmediato Superior de la vacante de cada institución.

**Artículo 35.** Quedan prohibidas las entradas laterales al Servicio Profesional de Carrera, salvo cuando derivado de las necesidades de cada institución que integra el SEA se requieran perfiles que no estén integrados en el Servicio.

El proceso para acceder a un cargo lateralmente será por oposición conforme a lo establecido en por las instituciones.

**Artículo 37.** El Servidor Eventual que pretenda ser Servidor Profesional de Carrera Titular deberá realizar y aprobar las evaluaciones y cursos de ingreso al Servicio.

**Artículo 38.** Los Servidores Profesionales provenientes de instituciones u organismos con los que se suscriban convenios no podrán superar en número a los de carrera que se encuentren laborando en cada institución que integra el SEA, con motivo de un intercambio.

**SECCION VII  
DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN**

**Artículo 39.** La Formación es el proceso mediante el cual los Servidores Profesionales de Carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en las instituciones integrantes del SEA

**Artículo 40.** La formación tendrá los siguientes objetivos:

- I. Desarrollar, complementar, perfeccionar o actualizar los conocimientos y habilidades necesarios para el eficiente desempeño de los Servidores Profesionales de Carrera en sus cargos;
- II. Preparar a los Servidores para funciones de mayor responsabilidad o de naturaleza diversa; y,
- III. Certificar a los Servidores en las capacidades profesionales adquiridas.

**Artículo 41.** El programa de actualización, es el curso de capacitación que tiene como propósito que los Servidores Profesionales de Carrera dominen los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de sus funciones.

El programa de actualización se integra con cursos obligatorios y optativos según lo establezcan los Comités en coordinación con el Secretario del Servicio Profesional de cada institución. Otorgándose un puntaje a los Servidores Profesionales de Carrera que los acrediten.

## SECCION VIII DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Artículo 42.** La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos cualitativos y cuantitativos del cumplimiento de las funciones y metas asignadas a los Servidores Profesionales de Carrera, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto.

**Artículo 43.** La Evaluación del Desempeño tiene como principales objetivos los siguientes:

- I. Valorar el comportamiento de los servidores Profesionales de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta las metas programáticas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;
- II. Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño;
- III. Aportar información para mejorar el funcionamiento de las instituciones integrantes del SEA en términos de eficiencia, efectividad, honestidad, calidad del servicio y aspectos financieros;
- IV. Servir como instrumento para detectar necesidades de capacitación que se requieran en las instituciones integrantes del SEA; y,
- V. Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas.

**Artículo 44.** Los Comités en coordinación con el Secretario del Servicio Profesional de cada institución establecerán los métodos de evaluación de personal que mejor respondan a las necesidades cada institución integrante del SEA.

La aprobación de las evaluaciones del desempeño será requisito indispensable para la permanencia del Servidor Profesional en el Servicio.

#### **SECCION IX DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN**

**Artículo 45.** Para efectos de estos este modelo de lineamientos se entenderá por separación del Servidor Profesional de Carrera la terminación de su nombramiento o las situaciones por las que dicho nombramiento deje de surtir sus efectos.

**Artículo 46.** Los miembros del Servicio serán separados de sus cargos ya sea temporalmente por medio de suspensión como consecuencia de la aplicación de una sanción administrativa y, en forma definitiva, por baja y destitución como consecuencia de una sanción administrativa.

## SECCION X DEL SUBSISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN

**Artículo 47.** El Secretario del Servicio Profesional de cada institución del SEA establecerá mecanismos de evaluación sobre la operación del Servicio a efecto de contar con elementos suficientes para su adecuado perfeccionamiento.

**Artículo 48.** El Consejo Consultivo desarrollará la información necesaria que permita evaluar los resultados de la operación del Servicio y emitirá reportes sobre el comportamiento observado en cada uno de los Subsistemas, y sugerirá acciones de perfeccionamiento.

## SECCIÓN XI DEL CONSEJO CONSULTIVO

**Artículo 49.** Cada institución integrante del SEA, contará con un Consejo Consultivo como órgano de apoyo para el Servicio Profesional de Carrera. Estará integrado por su encargado de recursos humanos o administración, por los responsables de cada Subsistema y por un representante de los sectores social, privado y académico, a invitación de los integrantes.

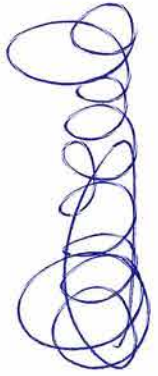
Son atribuciones del Consejo:

- I. Conocer y opinar sobre el Programa Operativo Anual del Servicio en el proceso de dar seguimiento a su observancia y cumplimiento en cada institución integrante del SEA;

- II. Opinar sobre los lineamientos, políticas, estrategias y líneas de acción que aseguren y faciliten el desarrollo del Servicio;
- III. Estudiar y proponer modificaciones a las estructuras orgánico ocupacionales;
- IV. Proponer mecanismos y criterios de evaluación y puntuación; y,
- V. Recomendar programas de capacitación y actualización, así como el desarrollo de cursos de especialización.



Vo. Bo. Mtro. Juan José Tena García



SUSCRIBEN



C. MTR. ~~JUAN JOSÉ TENA GARCÍA~~  
PRESIDENTE DEL SISTEMA ESTATAL  
ANTICORRUPCIÓN

C. MTR. ~~ARTEMIO ZARAGOZA TAPIA~~  
AUDITOR ESPECIAL DE NORMATIVIDAD Y  
CONTROL DE CALIDAD; Y ENCARGADO DE  
DESPACHO DE LA AUDITORIA SUPERIOR  
DE MICHOACAN



C. MTR. ~~ALEJANDRO CARRILLO OCHOA~~  
FISCAL ESPECIAL EN MATERIA DE  
DELITOS RELACIONADOS CON HECHOS  
DE CORRUPCIÓN



C. LAE. FRANCISCO HUERGO MAURÍN  
SECRETARIO DE LA CONTRALORIA DEL  
ESTADO DE MICHOACAN



C. LIC. ~~SERGIO ALBERTO CAZARES~~  
SOLORZANO  
PRESIDENTE DEL CONSEJO DEL PODER  
JUDICIAL DEL ESTADO



C. MTRA. ARELI YAMILET NAVARRETE  
NARANJO  
COMISIONADA PRESIDENTA DEL  
INSTITUTO MICHOACANO DE  
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA  
INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS  
PERSONALES



C. MTR. ~~JORGE JACUINDE REYES,~~  
CONTRALOR MUNICIPAL DE TOCUMBO



C. MTR. ~~GABINO CIPRIANO IXTA~~  
CONTRALOR MUNICIPAL DE PATZCUARO



C. LIC. SERGIO MECINO MORALES  
MAGISTRADO PRESIDENTE DEL  
TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DEL ESTADO DE MICHOACAN

LA PRESENTE HOJA DE FIRMAS FORMA PARTE DEL ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE EXPIDE EL MODELO DE LINEAMIENTOS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL SISTEMA ESTATAL ANTICORRUPCIÓN.