

# H. Congreso del Estado de Nuevo León



## LXXV Legislatura

**PROMOVENTE:** DIP. EDUARDO LEAL BUENFIL, E INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCION NACIONAL

**ASUNTO RELACIONADO:** INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO DE REFORMA LAS FRACCIONES VIII Y XIII DEL APARTADO A DEL ARTICULO 35 Y EL ARTICULO 232 AMBOS DE LA LEY DE GOBIERNO MUNICIPAL DEL ESTADO DE NUEVO LEON, A FIN DE ESTABLECER UNA DISPOSICIÓN QUE COADYUVE A LA DEBIDA PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO EN LOS MUNICIPIOS DE NUEVO LEON.

**INICIADO EN SESIÓN:** 07 de octubre del 2019

**SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES):** Legislación

**C.P. Pablo Rodríguez Chavarría**

**Oficial Mayor**



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

LXXV LEGISLATURA

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCION NACIONAL

**DIP. JUAN CARLOS RUIZ GARCIA**

**PRESIDENTE DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.**

**PRESENTE.**

El C. diputado Eduardo Leal Buenfil e integrantes del Grupo Legislativo del Partido Acción Nacional de la LXXV Legislatura del H. Congreso del Estado, con fundamento en los artículos 68 y 69 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León, y 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno interior del Congreso del Estado de Nuevo León, pone en consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto de reforma las fracciones VIII y XIII del Apartado A del Artículo 35 y el artículo 232 ambos de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Nuevo León, a fin de establecer una disposición que coadyuve a la debida profesionalización del servicio público en los municipios de Nuevo León; ello al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La organización del Estado en América Latina ha asumido históricamente la forma tradicional de tipo piramidal, pautando en su seno conductas y modos de proceder que han contribuido a la falta de eficacia y al exceso de rigidez en la aplicación de las normas, asentándose una cultura intraorganizacional que ha dado lugar a prácticas que en la actualidad no responden y hasta se contradicen con los objetivos y estrategias que debe afrontar el Estado para responder a los cambios acontecidos.

De tal suerte que resulta una necesidad de flexibilizar la gestión, para responder con mayor rapidez a los grandes cambios de contexto que acontecen en la economía y en la sociedad contemporáneas resultan de interés fundamental si los vinculamos directamente con la gobernabilidad.

Por ello, la implementación de un nuevo modelo de competencias laborales en el ámbito de la Administración Pública se convierte en un aspecto primordial en el marco de la tarea de mejorar la capacidad de gestión del Estado.



## H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

LXXV LEGISLATURA

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCION NACIONAL

Tenido en cuenta la importancia del factor humano en el desenvolvimiento de la administración, en el proceso de cambio de las estructuras organizativas del Estado y las formas de organización del trabajo, el funcionamiento de la eficiencia y eficacia del órgano público, por ello concretar nuevos modelos de gestión de los recursos humanos del Estado es un reto significativo.

Según información recabada por el Instituto Nacional de Federalismo (INAFED), son muy pocas las entidades que han previsto desarrollar esquemas completos de capacitación, sólo Coahuila, Colima, Estado de México, Guanajuato, Hidalgo, Nayarit, Puebla y Sonora han promulgado leyes municipales que prevén la obligación de establecer esos sistemas.

No obstante las organizaciones públicas, cada vez más atentas a las necesidades del ciudadano deberán plantearse su situación en el contexto, qué espera la sociedad de ellas, cuáles son sus metas, qué resultados deberán obtener y en función de esto, rediseñar sus estructuras organizativas de manera que estas respondan de manera ágil y eficiente.

La incorporación de tecnología y la informatización de los trámites, los acuerdos o carta compromiso con el ciudadano, el establecimiento de modelos de gestión por resultados, requieren de un diseño del trabajo que facilite estas modalidades.

En el área de la administración pública, Atanasof (2002)<sup>1</sup> sostiene que las competencias se refieren a tareas o situaciones de trabajo, son conjuntos de conductas organizadas en la estructura mental de un sujeto, relativamente estable y susceptible de ser aplicadas en los momentos en que esto sea necesario.

Otros autores, como Romero (2005)<sup>2</sup>, definen la competencia como “el desarrollo de una capacidad para el logro de un objetivo o resultado en un contexto dado, esto refiere a la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permitan solucionar las problemáticas que le plantea la vida cotidiana”

---

<sup>1</sup> Atanasof, Alfredo (2002), Competencias laborales en la Administración Pública, México, D.F.

<sup>2</sup> Romero (2005), “Competitividad en la Organización”, Revista Organización de Hoy, Caracas.



## H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

LXXV LEGISLATURA

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

En el mismo contexto Rodríguez (2007) 3, refiere que para lograr un desempeño laboral competente, la persona recurre a una combinación de los siguientes tipos de competencias, aplicados a problemas y situaciones concretas de su trabajo; a través de los cuales logra cumplir, de la manera más eficaz, eficiente y efectiva posible.

Dentro de las competencias laborales, cabe distinguir diversos tipos de competencias laborales, estas competencias implican características de carácter genéricas (no ligadas a una ocupación en particular); transversales (necesarias en todo tipo de empleo); transferibles (adquiridas en procesos de enseñanza aprendizaje); generativas (permiten el desarrollo continuo de nuevas capacidades); medibles (su adquisición y desempeño es evaluable).<sup>4</sup>

Según Peters (2003)<sup>5</sup>, la acción pública eficaz necesita capacidades públicas a cargo de la administración pública para que las tareas de gobierno sean más efectivas en términos de las políticas del desarrollo económico y social.

En este sentido, las capacidades de la administración pública constituyen una tarea permanente por realizar, considerando que los espacios públicos de la sociedad exigen atención y solución cada vez de mayor calidad. Por consiguiente, la responsabilidad de la administración pública es la combinación de apoyos, estímulos e incentivos para que se apliquen con diversas políticas públicas a favor del desarrollo de la vida comunitaria.

Se considera esencial la preparación del recurso humano que labore en la administración pública, ya que esto representaría una clave principal en el proceso de modernización de la misma, en virtud de que aumentaría la productividad en todos los procesos y crearía un ambiente de confianza en todos sus ámbitos.

---

3 Rodríguez, Joaquín (2007), Decisiones Gerenciales Efectivas, México, Trillas

4 Gondky (2006), Las Competencias en la Administración Pública, México, Mc Graw Hill.

5 Peters, Guy (2003), "La capacidad de gobernar", Revista Reforma y democracia, núm. 27, Caracas,



## H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

LXXV LEGISLATURA

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

La participación ciudadana es considerada por algunos como un elemento que puede contribuir a la modernización de la administración pública. Sin embargo, se ha observado que la misma se ha mediatizado, se ha transformado en una vía para incorporar intereses parciales en la agenda de problemas gubernamentales.

En definitiva, la participación suele ser una plataforma sobre la cual se sustentan intereses parciales y particulares, sin darle la connotación del valor en sí. Todos estos aspectos deben estar ajustados a la conformación de un funcionario público que tenga una visión ajustada a las necesidades de la ciudadanía, por tanto, su incorporación al cargo debe adaptarse al perfil requerido para el mismo, a fin de lograr el alcance de los objetivos para los cuales han sido creadas las instituciones dependientes del Estado en sus diferentes niveles: nacional, estatal y municipal.

Asimismo, Colina (2000)<sup>6</sup> sostiene que el municipio se asume como paradigma político de la democracia representativa, protagónica y participativa, donde la comunidad, además de elegir a sus representantes, es protagónica y es corresponsable.

La presente iniciativa de reforma por modificación, busca eliminar la improvisación, logrando con ello, la debida profesionalización, para un eficaz y productivo desempeño del servicio público en el área municipal.

Por lo que se somete a la consideración de esta Soberanía, el siguiente proyecto de:

### DECRETO

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se reforman las fracciones VIII y XIII del Apartado A del artículo 35 y el artículo 232 de la **Ley de Gobierno Municipal del Estado de Nuevo León**, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 35.-** Las facultades y obligaciones del Presidente Municipal, son las siguientes:

A. Son Indelegables:



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN  
LXXV LEGISLATURA  
GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCION NACIONAL

I al VII...

VIII.- Proponer al Ayuntamiento los nombramientos o remociones del Secretario del Ayuntamiento, del Tesorero Municipal, Titular del Área de Seguridad Pública Municipal y del Contralor Municipal o quienes hagan las veces de estos, **mismos que requerirán de Certificación de capacitación en competencia laboral vigente de acuerdo a las funciones que desempeña en el cargo, expedida por un centro certificado, impartido por una institución de educación pública acreditada en la materia.**

IX al XII...

XIII. Disponer el nombramiento de los funcionarios del Municipio que le correspondan de conformidad a las disposiciones reglamentarias que emita el Ayuntamiento, **en donde deberá asegurarse que los secretarios de área, directores, subdirectores, coordinadores y jefes de área, cuenten con Certificación de capacitación y competencia laboral vigente en la materia de acuerdo a las funciones que desempeña en el cargo, expedida por un centro certificado, impartido por una institución de educación pública.**

B. (...)

ARTÍCULO 232.- Los municipios realizarán capacitaciones frecuentes sobre anticorrupción y el Código de Ética y Conducta, **con instituciones que cuenten con Certificación de capacitación y competencia laboral vigente en la materia de acuerdo a las funciones que los servidores públicos desempeñan en sus cargos, expedida por impartido por una institución de educación pública,** debiendo reportarlas conforme a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León.

### TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación, en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

ATENTAMENTE

Monterrey, Nuevo León, a 2 de octubre de 2019



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

LXXV LEGISLATURA

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

**GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

**CARLOS ALBERTO DE LA FUENTE FLORES**

**C. DIPUTADO LOCAL**

**EDUARDO LEAL BUENFIL**

**C. DIPUTADO LOCAL**

**CLAUDIA GABRIELA CABALLERO CHAVEZ**

**C. DIPUTADA LOCAL**

**JUAN CARLOS RUIZ GARCIA**

**C. DIPUTADO LOCAL**

**NANCY ARACELY OLGUIN DIAZ**

**C. DIPUTADA LOCAL**

**MERCEDES CATALINA GARCIA MANCILLAS**

**C. DIPUTADA LOCAL**

**LETICIA MARLENE BENVENUTI VILLARREAL**

**C. DIPUTADA LOCAL**

**ROSA ISELE CASTRO FLORES**

**C. DIPUTADA LOCAL**

**FELIX ROCHA ESQUIVEL**

**C. DIPUTADO LOCAL**



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN

LXXV LEGISLATURA

GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

~~ITZEL SOLEDAD CASTILLO ALMANZA~~

~~C. DIPUTADA LOCAL~~

  
LUIS ALBERTO SÚSARREY FLORES

C. DIPUTADO LOCAL

~~JESUS ANGEL NAVA RIVERA~~

~~C. DIPUTADO LOCAL~~

  
SAMUEL VILLA VELAZQUEZ

C. DIPUTADO LOCAL

~~MYRNA ISELA GRIMALDO IRACHETA~~

~~C. DIPUTADA LOCAL~~

  
LIDIA MARGARITA ESTRADA FLORES

C. DIPUTADA LOCAL