



Es correcto, usted está en lo cierto. El título en sí mismo es complejo y lo que hay detrás de él lo es aún más; sin embargo, reviste una gran importancia para una institución tan relevante como la Auditoría Superior de la Federación (ASF).

Comencemos por explicar, en términos generales, lo que implican los "Servicios de Carrera" en nuestro país. El objetivo de todos ellos, en cualquier ámbito en el que se desarrollen, es fortalecer la profesionalización, la alta especialización técnica, la permanencia del personal, así como la estabilidad en el empleo, como una estrategia para mejorar la calidad e impacto de las actividades del gobierno.

Debe usted saber que en México ya existe experiencia en sistemas de carrera que han funcionado correctamente a lo largo de varios años y que han contribuido a la construcción de esquemas de estabilidad y especialización burocrática de gran relevancia. En nuestro país podemos observar sistemas como los de las Fuerzas Armadas, cuyos escalafones se encuentran claramente delimitados, aunque son distintos a otros del gobierno federal; contamos también con el Servicio Exterior Mexicano, cuyos resultados han sido ampliamente positivos, y podemos mencionar igualmente los servicios de carrera magisterial, por citar algunos ejemplos.

El objetivo de los Servicios de Carrera fue generar cargos que se obtuvieran por mérito, en el sentido más estricto del término, lo que implicaría realizar una "inversión en el personal" que logre cambiar el paradigma de que el recurso humano es un gasto corriente y convertirlo en una inversión para las instituciones, mediante su capacitación, evaluaciones periódicas y retribuciones

que generaran, en el mediano y largo plazos, un sentimiento de pertenencia. En teoría, ello debe traducirse en un servicio eficiente y eficaz, y con ello obtener mejores resultados para la población.

A lo largo del tiempo, estos sistemas se han enfrentado a diversas situaciones que no siempre han sido sorteadas con éxito. Para algunas administraciones u organizaciones, este tipo de esquemas se contraponen a sus propios intereses; es decir, se opta por contratar amistades que no cubren el perfil del puesto o se privilegia la recomendación personal y, en los peores casos, las cuotas partidistas o las lealtades personales. En síntesis, en algunos entes persiste una cultura burocrática resistente al cambio, en la que los Servicios de Carrera se perciben como una amenaza latente a las estructuras establecidas, con argumentos particularmente preocupantes, como la idea de que esa fuerza laboral no podría ser controlada por el jefe en turno.

Ahora bien, una vez expuesto lo que implica el Servicio de Carrera, así como las trabas que pueden presentarse en algunas organizaciones, me referiré de manera puntual a la ASF. Es fundamental señalar que, por ministerio de ley, en la ASF debe existir un servicio fiscalizador de carrera, es decir, la Ley de Fis-

calización y Rendición de Cuentas de la Federación lo establece de forma expresa. ¿Qué implicaciones tiene lo anterior?

Si bien de la información pública a la que se tuvo acceso se desprende la existencia de un Estatuto del Servicio Fiscalizador de Carrera como instrumento que establece las bases para su organización y funcionamiento, considero que en su desarrollo deberían contemplarse las siguientes consideraciones:

Como idea primigenia, y al ser la ASF un órgano técnico con autonomía de gestión, el Sistema Fiscalizador de Carrera (SFC) debería depender exclusivamente de propuestas y estatutos técnicos, regidos por la participación de expertos y conocedores de la materia, tanto internos como externos a la ASF, y nunca de decisiones políticas, ni mucho menos de presiones de grupos ajenos a la propia Auditoría Superior.

Por ello, si bien los estatutos consideran la existencia de un Comité Directivo, me parece necesario su reconfiguración para dotarlo de mayor operatividad y celeridad en sus procedimientos a través de un Subcomité Técnico de ingreso y selección del SFC que opere con atribuciones como la participación en los concursos y la verificación del ingreso, permanencia, evaluación y promoción dentro del escalafón de la ASF que genere evidencia y dé certidumbre a la transparencia y correcta aplicación de las normas en los concursos y el acceso a los puestos, privilegiando siempre el mérito, la experiencia y que sirva de verificador de la capacitación de la persona servidora pública y de la certeza de la evaluación objetiva de su desempeño.

De acuerdo con los Estatutos, el SFC existe; sin embargo, se concibe como una "opción" laboral dentro de la ASF. En mi opinión, el sistema debería ejecutarse o aplicarse de manera obligatoria a los puestos técnicos de auditoría, es decir, aquellos encargados de la planeación, ejecución y seguimiento de auditorías, así como para quienes desarrollan investigaciones forenses, siempre con la posibilidad de acceder a mandos superiores a través de su trayectoria y de los resultados de sus evaluaciones. Asimismo, deberían generarse para las personas servidoras públicas proyecciones de carrera viables de acuerdo a las necesidades de la ASF, que cuente opciones que resulten de interés para el personal y benéficas para la ASF, con una utilidad final para la población, al contar con funcionarias y funcionarios mayormente preparados que realicen de mejor manera la labor fiscalizadora.

Resultaría fundamental que los concursos sean públicos y den certeza jurídica y credibilidad, así se estaría evitando a toda costa la discrecionalidad: que los exámenes sean altamente técnicos, públicos y evaluados por personal externo o mediante el Subcomité Técnico de ingreso y Selección que incluya la participación de académicos pertenecientes a instituciones de educación pública. Concretamente, deben ser procesos con credibilidad, abiertos, objetivos y verificables.

En síntesis, desde mi perspectiva, el problema específico del SFC es de carácter institucional y no normativo. Su consolidación podría considerarse una decisión estratégica de largo plazo que permita fortalecer la función constitucional y generar un mayor valor público de la fiscalización que actualmente realiza la ASF. En un sentido más amplio, una vez desarrollado y verificado, este modelo podría replicarse a nivel nacional en cada una de las entidades auditoras de los estados. Es imperativo brindar una mejor preparación y estabilidad laboral a las y los fiscalizadores responsables de verificar que el dinero público llegue efectivamente al pueblo.