

RECIBIDO  
30 OCT. 2013  
HORA: 15:38 OFICIA MAIOR  
HERMOSILLO, SONORA, MEXICO.

RECIBIDO  
30 OCT. 2013  
DEPARTAMENTO DE OFICIALIA DE PARTES HERMOSILLO, SONORA.

01116

**HONORABLE ASAMBLEA:**

Los suscritos, diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional de esta Legislatura, en ejercicio de las facultades establecidas por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, nos permitimos poner a consideración del Pleno de esta Asamblea Legislativa, iniciativa con proyecto de Decreto mediante el cual se Crea el Reglamento de Servicio Civil de Carrera para el Congreso del Estado de Sonora, misma que sustentamos bajo la siguiente:

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

Una de las principales ocupaciones de quienes integramos la LX Legislatura ha sido el fijar las condiciones para lograr un desarrollo institucional acorde a las exigencias de los sonorenses. En ese tenor, el ejercicio de nuestras atribuciones llevó aparejado un trabajo al interior del Poder Legislativo que nos permitiera garantizar un ejercicio profesional por parte de los servidores públicos del Congreso del Estado.

En ese sentido, esta Soberanía ha venido consolidando el proceso de certificación ISO 9001-2000, con el propósito de certificar un gran número de procesos administrativos, fijándose como alguno de sus objetivos, el garantizar una efectiva promoción de la cultura de la transparencia para el acceso a la información pública clara, veraz y oportuna de manera sencilla; garantizar a los usuarios servicios administrativos confiables, oportunos y otorgados con amabilidad; además de incrementar las habilidades, conocimientos y actitudes del capital humano que contribuyan a la mejora continua.

*En ese tenor, corresponde ahora dar un paso más en esta tarea emprendida, mediante la materialización del servicio civil de carrera en el Poder*

Legislativo, como un instrumento más que permitirá contribuir al desarrollo institucional del Congreso del Estado de Sonora.

Conforme a nuestro orden jurídico nacional, el servicio civil de carrera encuentra su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, apartado B, fracciones VII y VIII, pues en ellas se contempla que la designación de los servidores públicos se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes, asimismo, de los derechos de escalafón, a fin de que los ascensos que se otorguen sean en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

En ese contexto, los poderes de los Estados han desarrollado esquemas normativos para regular y profesionalizar las relaciones laborales entre éstos y sus servidores públicos, pues la necesidad de aumentar la efectividad del aparato administrativo se ha convertido en una prioridad para garantizar el pleno ejercicio de sus funciones. Para lograr lo anterior, se ha priorizado también la necesidad de profesionalizar a los servidores públicos para garantizar su desempeño y que realicen las funciones encomendadas con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Esta necesidad del servicio civil, se ha traducido en la inclusión de disposiciones jurídicas en los ordenamientos y leyes orgánicas de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, de la federación y diferentes entidades federativas, siendo Sonora no la excepción, pues a manera ejemplificativa tenemos que en el Poder Legislativo Estatal, desde la Ley Orgánica del 28 de mayo de 1998, contemplaba en su Título Noveno, un Capítulo Único, relativo al servicio civil de carrera de los servidores públicos del Poder Legislativo. Asimismo, la Ley Orgánica del Poder Legislativo vigente, publicada el Boletín Oficial del Gobierno del Estado el 05 de marzo de 2007, contempla en su Título Decimo Tercero, un Capítulo Único denominado “Del Servicio Civil de Carrera” el cual tiene el propósito de garantizar la estabilidad y seguridad en el

trabajo de sus servidores públicos, fomentando su vocación por el servicio público y capacitación técnica y profesional, en forma permanente.

En este sentido, resalta la necesidad de aprobar una disposición que venga a dar operatividad a la instauración de un servicio civil de carrera en este Poder Legislativo, pues las experiencias recientes en materia legislativa y la mayor pluralidad política que prevalece en las cámaras o congresos, indican la necesaria profesionalización de los servidores públicos al servicio de los poderes legislativos, como instrumentos para mejorar el producto de éstos pues, por una parte, se traduce en mejorar la calidad del proceso legislativo y, por otra, en coadyuvar en los procesos de rendición de cuentas.

En otro rubro, se asegura la estabilidad y permanencia de los servidores públicos en tiempos electorales y de cambios políticos, pues se reglamentan las bases para la protección de sus derechos y obligaciones laborales y otorga perspectivas objetivas de generación de mejores condiciones laborales, promociones, capacitación y evaluación de su desempeño, independientemente de los cambios políticos.

Por otra parte, es importante señalar que la reglamentación del servicio civil trae aparejado un sistema de desarrollo del servicio público dentro de esta institución. Esto significa que se creará un sistema que permita medir si el servidor público ha adquirido mayores conocimientos o habilidades dentro de su función, es decir, ir alcanzando niveles superiores dentro de su rama o función. También será un instrumento para dar oportunidad a que los trabajadores se capaciten y se proyecten a niveles superiores dentro de este Poder Legislativo.

Como corolario de la anterior, se destacan los más relevantes avances que se pretenden lograr con este sistema burocrático:

**La eliminación de la cultura del patronazgo:** Con esto se trata de desarticular la cultura de la lealtad individual de los funcionarios, ya que provoca prácticas reiteradas de patrimonialismo, corrupción, deslealtad institucional y formación de camarillas o grupos de poder dentro de la institución que más que proteger los objetivos y metas del Poder Legislativo, propician la satisfacción de intereses particulares.

**Generación de seguridad laboral con base en el mérito:** Con esto se otorga estabilidad en el empleo y se evita la discrecionalidad del superior jerárquico como condición determinante para el despido, al estar sometido el personal a constante evaluación con base en resultados, siendo motivos como el bajo rendimiento, la ineficiencia o ineficacia y el mal desempeño de su función, lo que provoque su salida de institución.

**Preservación de la memoria institucional:** La reglamentación aquí planteada, permitirá que los buenos servidores públicos incrementen su experiencia acumulada, lo cual contribuye a eficientar los procedimientos legislativos, elevar la productividad laboral y mejorar la calidad del servicio parlamentario.

**La capacitación:** Esta herramienta junto con la actualización y la especialización, permitirán que los servidores públicos de esta Soberanía, tengan un mejor desempeño en sus funciones y, por ende, mejore la calidad de los servicios prestados.

Expuesto lo anterior, consideramos que con la aprobación del reglamento de mérito, serán sentadas las bases para lograr profesionalizar y especializar al personal de esta Cámara Legislativa, lo anterior, en beneficio de una mayor calidad de los productos legislativos, sobretodo, en lo referente a la técnica legislativa, la

rendición de cuentas, los procedimientos de fiscalización y administrativos inherentes a esta Soberanía, lo cual será en beneficio para la sociedad, pues se contará con un cuerpo de servidores públicos que se guiarán por criterios de racionalidad administrativa, con eficacia y eficiencia.

En razón de todo lo antes expuesto y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 52 de la Constitución Política del Estado de Sonora, presentamos el siguiente proyecto de:

## **DECRETO**

### **MEDIANTE EL CUAL SE CREA EL REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN EL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE SONORA.**

#### **CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.-** El presente Reglamento tiene por objeto fijar las normas para la aplicación de lo dispuesto los artículos 198 y 199 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, relativo al servicio civil de carrera de los trabajadores de confianza del Congreso del Estado de Sonora.

**Artículo 2.-** Las disposiciones de este Reglamento son de observancia obligatoria para los titulares y demás funcionarios de las diferentes dependencias del Congreso, así como a los trabajadores en lo individual.

**Artículo 3.-** Para la interpretación y aplicación de este Reglamento se entenderá por:

I.- Comisiones: Las Comisiones de Administración y la de Régimen Interno y Concertación Política;

II.- Comité Técnico de Selección: Es el cuerpo técnico especializado encargado del proceso de selección y emisión de las resoluciones; asimismo, será el responsable de recopilar el expediente del personal correspondiente.

III.- Congreso: Congreso del Estado de Sonora;

IV.- Funcionarios: A los Directores Generales, Directores, Subdirectores, Jefes de Departamento y puestos de enlace con personal a su cargo;

V.- Las Condiciones Generales: A las Condiciones Generales de Trabajo;

VI.- Ley: La Ley 40 del Servicio Civil para el Estado de Sonora;

VII.- Ley Orgánica: La Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora;

VIII.- LAIPES: Ley de Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora;

IX.- Plaza: Posición individual de trabajo que no puede ser ocupada por más de un empleado a la vez;

X.- Pleno: Pleno del Congreso del Estado de Sonora;

XI.- Puesto: Unidad impersonal de trabajo que identifica las tareas y deberes específicos, por medio del cual se asignan las responsabilidades a un trabajador;

XII.- Secretario General: Al Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora; y

XIII.- Sistema: Sistema del Servicio Civil de Carrera del Congreso del Estado de Sonora.

**Artículo 4.-** Es orientación principal del presente reglamento, la consideración del artículo 198 de la Ley Orgánica, en donde se indica que el Servicio Civil de Carrera en el Congreso del Estado, tiene el propósito de garantizar la estabilidad y seguridad en el trabajo de sus funcionarios y empleados de confianza, fomentando su vocación por el servicio público y capacitación técnica y profesional en forma permanente.

**Artículo 5.-** En lo concerniente al propósito de garantizar la estabilidad y seguridad en el trabajo para el personal de base de las dependencias del Congreso, el presente reglamento toma como fundamento lo establecido en la parte última del artículo 199 de la Ley Orgánica, en donde indica que las relaciones laborales se regirán por las Condiciones Generales de Trabajo del Sindicato de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Sonora.

Para la incorporación al Sistema Civil de Carrera a un trabajador de base, será necesario contar con licencia o haberse separado en forma definitiva de la plaza que ocupa, no pudiendo permanecer activo en ambas situaciones.

**Artículo 6.-** La operación del proceso del sistema, así como la actuación de los servidores públicos de carrera del Poder Legislativo del Estado, adicional a los principios de capacidad, probidad, constancia, profesionalismo, indicados en el artículo 199 de la Ley Orgánica, deberán de mantener los siguientes:

I.- Eficiencia: Cumplimiento oportuno de las tareas, metas, objetivos establecidos, aplicando en forma honesta, racional y responsable los recursos disponibles;

II.- Eficacia: Capacidad de lograr objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo determinado;

III.- Calidad: Aplicación de las mejores prácticas y mejora continua de sus procesos y actividades de trabajo, así como el uso eficiente de los recursos públicos para la obtención de resultados y metas orientadas a la satisfacción de sus beneficiarios internos y externos;

IV.- Legalidad: Observancia estricta de las disposiciones de la Ley Orgánica, de este Reglamento, y de los demás ordenamientos jurídicos aplicables a su función;

V.- Transparencia: Mecanismo claro y confiable en el actuar político, profesional y personal;

VI.- Objetividad: Actuación basada en elementos que puedan acreditar plenamente el cumplimiento de los supuestos previstos en las disposiciones de la Ley, Reglamento y disposiciones jurídicas aplicables, sin prejuzgar o atender apreciaciones carentes de sustento;

VII.- Imparcialidad: Actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna;

VIII.- Equidad: Igualdad de oportunidades, sin discriminación de género, edad, raza, etnia, religión o credo, condiciones de salud, capacidades diferentes, estado civil, preferencia política y condición social; y

IX.- Competencia por mérito: Valoración de las capacidades de los servidores públicos, con base a los conocimientos, habilidades, experiencias y logros alcanzados en el cumplimiento de metas institucionales, colectivas y personales.

**Artículo 7.-** Los servidores públicos de carrera en el Congreso del Estado de Sonora, se clasifican en titulares y temporales, siendo estos últimos aquellos que hubieren ingresado con motivo de casos excepcionales y aquellos que ingresen por motivo de un convenio. En los casos de los titulares, serán aquellos que el Pleno haya otorgado el nombramiento respectivo de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica.

**Artículo 8.-** El servidor público de carrera en el Congreso, ingresará al sistema a través de un concurso de selección, cubriendo los requisitos del perfil que previamente establezcan las dependencias para cada puesto y solo podrán ser nombrados o removidos, en los casos y bajo los procedimientos previstos en la Leyes aplicables a la Institución y en el presente Reglamento.

**Artículo 9.-** El sistema comprenderá, tomando como base el catálogo de puestos de confianza autorizados del Congreso del Estado, independientemente a la denominación específica de la nomenclatura del puesto, a los siguientes rangos:

I.- Director General;

II.- Director de Área;

III.- Subdirector;

IV.- Jefe de Departamento;

V.- Enlace; y

VI.- Puesto de confianza de cualquier naturaleza.

Asimismo, para los efectos del presente Reglamento, se considera que un puesto de confianza para las diferentes dependencias del Congreso del Estado de Sonora, es aquel que por la naturaleza de sus funciones y responsabilidades desempeñadas, son orientadas a la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, así también a las que por la prestación de un servicio físico, intelectual, ó de ambos géneros, son considerados en su nombramiento como tal, dentro del catálogo de puestos del Gobierno del Estado y del Poder Legislativo en Sonora.

**Artículo 10.-** El Pleno del Congreso, a propuesta de las Comisiones de Administración y la de Régimen Interno y Concertación Política, debe emitir cuando así corresponda, los criterios generales y la autorización respectiva, para la determinación de los cargos que podrán ser de libre designación.

**Artículo 11.-** Se considera como gabinete de apoyo al personal que brinda un servicio, cargo ó comisión personalizado eventual, a un funcionario o prestador de servicios de cualquier dependencia del Congreso y que por su naturaleza no está incluido en la nómina de la Institución, pero sus servicios son considerados en el presupuesto autorizado. Podrán ser nombrados y removidos libremente por su superior jerárquico, previo acuerdo con el Oficial Mayor, a través de la Dirección General de Administración y Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional,



quienes mantendrán informados a la Comisión de Administración de dichos movimientos.

**Artículo 12.-** El Sistema del Congreso del Estado no comprenderá como servidor público de carrera, al personal que preste sus servicios como diputado, al Auditor Mayor y los auditores adjuntos del Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización, a los titulares de Oficialía Mayor y de Contraloría del Congreso del Estado. De igual forma, no son considerados los gabinetes de apoyo y los que presten sus servicios mediante contrato, sujeto al pago de honorarios en las dependencias del Congreso.

**Artículo 13.-** Los servidores públicos de carrera del Congreso del Estado no podrán desempeñar otro empleo, cargo, comisión, profesión ó actividad en los sectores público, social y privado, cuando estos impidan o menoscaben el desempeño de las funciones inherentes al puesto que ocupan o puedan generar un conflicto de intereses. En los casos que no contradigan el estricto cumplimiento de funciones, horarios de trabajo, ni generen o puedan generar conflicto de intereses, el titular de la Oficialía Mayor, previo acuerdo con la Comisión de Administración, podrá, bajo su responsabilidad, autorizar lo conducente.

## **CAPÍTULO II DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL SISTEMA**

**Artículo 14.-** Los servidores públicos de carrera del Congreso del Estado de Sonora, de acuerdo a las disposiciones jurídicas, tendrán los siguientes derechos:

- I.- Tener estabilidad y permanencia en el servicio, en los términos y bajo las condiciones que se consideran en la legislación de la materia;
- II.- Recibir nombramiento como Servidor Público de Carrera, una vez cubierto los requisitos de la Ley y del presente Reglamento;
- III.- Recibir las remuneraciones correspondientes a su cargo, además de los beneficios o estímulos que se prevean;
- IV.- Promoverse o acceder a un cargo distinto cuando se hayan cubierto los requisitos y procedimientos establecidos en el presente ordenamiento;
- V.- Recibir capacitación y actualización con carácter profesional para el mejor desempeño de sus funciones;

VI.- Ser evaluado con base a los principios rectores del servidor público de carrera y el desempeño de sus atribuciones asignadas, así como conocer el resultado las evaluaciones, en un plazo no mayor a 30 días;

VII.- Ser evaluado nuevamente, previa capacitación correspondiente, cuando en alguna evaluación no haya sido satisfactoria;

VIII.- Participar en los Comités Técnicos de Selección, siempre y cuando se trate de designar a un servidor público en la jerarquía inmediata inferior;

IX.- Promover los medios de defensa que establece la Ley, contra las resoluciones emitidas en aplicación a la misma;

X.- Recibir una indemnización en los términos de ley, cuando sea despedido injustificadamente; y

XI.- Las demás que se deriven de los preceptos del presente ordenamiento, y otras disposiciones aplicables.

**Artículo 15.-** Son obligaciones de los servidores públicos de carrera del Congreso del Estado de Sonora:

I.- Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios que están determinados en la Ley Orgánica y el presente Reglamento;

II.- Desempeñar sus labores con el cuidado y esmero apropiado, observando las instrucciones que reciba de sus superiores jerárquicos;

III.- Participar en las evaluaciones establecidas para su permanencia en el sistema;

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 del desempeño de sus atribuciones, obligaciones y responsabilidades que establezca su nombramiento;

VI.- Guardar reserva de la información, documentación y en general de los asuntos que conozca, en términos de la ley de la materia;

VII.- Asistir puntualmente a sus labores y respetar los horarios de actividades;

VIII.- Proporcionar la información y documentación necesaria, al funcionario que se designe a suplirlo en sus ausencias temporales o definitiva;

IX.- Abstenerse de incurrir en actos u omisiones que pongan en riesgo la seguridad del personal, bienes y documentación u objetos de la Institución ó dependencia, así como de las personas que allí se encuentren;

X.- Excusarse de conocer asuntos que puedan implicar conflicto de intereses en las funciones que desempeña dentro del servicio; y

XI.- Las demás que señalen las leyes y disposiciones aplicables.

### **CAPÍTULO III DEL FUNCIONAMIENTO, ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE SERVICIO CIVIL DE CARRERA**

**Artículo 16.-** El Sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; de Ingreso; de Desarrollo Profesional; de Capacitación y Certificación de Competencias; de Evaluación del Desempeño; de Separación, y de Control y Evaluación, que a continuación se precisan:

I.- Subsistema de Planeación de Recursos Humanos.- Determinará con las dependencias las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal que requiera el Congreso del Estado de Sonora, para el eficiente y eficaz cumplimiento sus responsabilidades legales y sociales;

II.- Subsistema de Ingreso.- Regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos de perfiles para que los aspirantes se incorporen al Sistema;

III.- Subsistema de Desarrollo Profesional.- Determinará los procedimientos para la elaboración de los planes de carrera de los servidores públicos, a efecto de identificar claramente las preferencias personales e Institucionales que marquen las opciones de trayectoria de desarrollo y crecimiento de acuerdo a los requisitos y reglas establecidas;

IV.- Subsistema de Capacitación y Certificación de Competencias: Establecerá los modelos de profesionalización de los servidores públicos que les permitirá adquirir:

a).- Los conocimientos básicos de la dependencia en que labora y de la Administración Pública en general;

b).- La especialización, actualización y educación formal en relación con el cargo desempeñado;

c).- Las aptitudes y actitudes necesarias para ocupar otros cargos de igual o mayor responsabilidad; y

d). Las habilidades necesarias para certificar las competencias profesionales adquiridas;

V.- Subsistema de Evaluación del Desempeño.- Definirá y establecerá los mecanismos de valoración y medición del desempeño y la productividad de los servidores públicos de carrera, que serán los parámetros a considerar para ascensos, estímulos y premios, así como para garantizar la estabilidad laboral;

VI.- Subsistema de Separación.- Atenderá los casos y supuestos mediante los cuales un servidor público deja de formar parte del Sistema o se suspenden temporalmente su derechos; y

VII.- Subsistema de Control y Evaluación.- Su propósito es diseñar y operar los procedimientos y medios que permitan efectuar el seguimiento, vigilancia y en su caso corrección del Sistema.

**Artículo 17.-** Para la adecuada operación del Sistema Civil de Carrera del Poder Legislativo del Estado de Sonora, la Dirección General de Administración en coordinación con el Oficial Mayor, propondrán a las comisiones de Administración y de Régimen Interno y Concertación Política, las siguientes disposiciones administrativas:

I.- Criterios generales para definir los puestos de libre asignación;

II.- Normas para regular la compatibilidad para el desempeño de dos o más cargos, empleos o comisiones con cargo al presupuesto del Gobierno del Estado de Sonora, así como el de egresos de la Federación y Municipios;

III.- Lineamientos generales para la aprobación y registro de estructuras organizacionales y de enlace;

IV.- Descripciones, perfiles y valuación de puestos, así como el registro y actualización del Catálogo correspondiente a la Institución;

V.- Lineamientos generales y guías para la elaboración y aplicación de herramientas evaluación para el proceso de selección;

VI.- Lineamientos generales para determinar los planes de carrera individuales, los puestos clave, así como la posible rotación periódica de los servidores públicos de carrera;

VII.- Lineamientos para celebración de convenios de intercambio;

VIII.- Normas, guías y planes para la capacitación del los servidores públicos de carrera;

IX.- Lineamientos y guías para la descripción, evaluación y certificación de competencias de los servidores públicos de carrera;

X.- Lineamientos y proceso para evaluar el desempeño de los servidores públicos, así como los criterios para el otorgamiento de reconocimientos, incentivos y estímulos; y

XI.- Lineamientos y guías para registrar la información de los servidores públicos de carrera.

Estos instrumentos, con fundamento en lo que establece el artículo 114, fracción III de la Ley Orgánica, serán aprobados por la Comisión de Administración, previo acuerdo con la Comisión de Régimen Interno y Concertación Política.

**Artículo 18.-** La instrumentación, operación y funcionamiento del Sistema estará a cargo de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, quien en manera coordinada con la Dirección General de Administración y Oficialía Mayor, serán quienes ejercerán la funciones previstas en este reglamento y demás disposiciones que se emitan para programar, dirigir, coordinar, evaluar y dar seguimiento al Sistema;

**Artículo 19.-** Para la operación y funcionamiento del Sistema, la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, a su vez, se apoyará en los órganos administrativos y de apoyo de las diversas dependencias cuando así lo requiera.

**Artículo 20.-** El Comité de Profesionalización es la instancia a través de la cual las dependencias del Congreso del Estado establecen, de acuerdo a sus atribuciones, funciones o facultades que le son propias, las particularidades y acciones que debe tener la profesionalización del Servicio Civil de Carrera en la Institución.

**Artículo 21.-** El Comité de Selección dará apoyo al titular de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en los procesos de reclutamiento y selección para el ingreso y promoción al Sistema.

**Artículo 22.-** Las dependencias estarán obligadas a proporcionar información para la operación y funcionamiento de los subsistemas que requiera el Sistema de Servicio Civil de Carrera del Congreso del Estado de Sonora. Dicha información deberá clasificarse en los términos de la LAIPES.

## **CAPÍTULO IV**

### **DEL SUBSISTEMA DE PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS**

**Artículo 23.-** En el Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos se llevarán a cabo los procesos de registro y análisis de información que remitan las dependencias del Congreso, con información sobre el ingreso, desarrollo, certificación y evaluación del desempeño y separación de los servidores públicos de carrera, siendo estos los datos sistematizados que comprenderán el Registro Único del Servicio Público Profesional de la Institución. Esta información deberá de ser actualizada de manera permanente.

**Artículo 24.-** Dentro de este Subsistema de Planeación, la Dirección General de Administración, a través de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, registrará y procesará la información requerida para la definición de los perfiles que integrarán el Catálogo de puestos, asimismo, calculará y determinará los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal en las dependencias, considerando los objetivos estratégicos, los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro y separación de los servidores públicos sujetos a este reglamento, a fin de establecer el número y tipo de plazas, presupuestos y estructura programática, así como las necesidades de formación y desarrollo de los recursos humanos del Congreso.

**Artículo 25.-** Para los efectos de la determinación de requerimientos cuantitativos y cualitativos demandados en los perfiles de los diferentes cargos establecidos en el Catálogo de Puestos, así como para la formación y desarrollo de los recursos humanos, se podrán realizar, por conducto de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional o de terceros, estudios y análisis organizacionales, así como prospectivos de los escenarios futuros a corto, mediano y largo plazo, tanto de la Institución como de la Administración Pública Estatal.

**Artículo 26.-** La elaboración y/o en su caso actualización de descripciones, perfiles y valuaciones de los puestos de las estructuras organizacionales de las dependencias del Congreso, serán coordinadas por la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional y la Dirección General de Administración, quienes los entregarán al Comité de Profesionalización para su validación y, en su caso, registro en el Catálogo.

**Artículo 27.-** La retroalimentación del Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos se realizará tomando como base los resultados de las evaluaciones sobre el Sistema, las conclusiones conducentes al análisis del desempeño y los resultados esperados de los servidores públicos y dependencias.

**Artículo 28.-** Para asegurar que las condiciones salariales entre los puestos que comprende el Sistema Civil de Carrera sean proporcionales y equitativas, éstas deberán ser congruentes con los esquemas de compensaciones y tabuladores de sueldo

autorizados para el Poder Legislativo y/o en su caso con los determinados al Gobierno del Estado de Sonora.

## **CAPÍTULO V DEL SUBSISTEMA DE INGRESO**

**Artículo 29.-** El Subsistema de Ingreso, con sus procesos de reclutamiento y selección, tienen el propósito de atraer a los mejores candidatos para ocupar los puestos del Sistema Civil de Carrera del Congreso del Estado, sustentado a través de evaluaciones objetivas y transparentes aplicadas con imparcialidad e igualdad de oportunidades, de acuerdo a principios legales y constitucionales.

**Artículo 30.-** Todas las plazas vacantes o de nueva creación, autorizadas y registradas en el Catálogo, sujetas al Servicio Civil de Carrera, deberán sin excepción ser sometidas para su ocupación a los procesos de reclutamiento y selección, de la Institución.

**Artículo 31.-** Los responsables de las áreas y departamentos de las diferentes dependencias del Congreso del Estado deberán dar a conocer a la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, la existencia de vacantes en forma inmediata en que se presente, tratando que no excederse de diez días hábiles, como plazo máximo, acompañando a la información su proyecto de convocatoria que deberá aprobar el Comité de Selección.

**Artículo 32.-** El reclutamiento de aspirantes a ocupar plazas dentro del Sistema del Servicio Civil de Carrera del Congreso, se realizará a través de convocatorias públicas abiertas, que serán emitidas por el Comité de Selección de la Institución, y publicadas por la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional. Dichas convocatorias deberán de incluir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- I.- Datos de la dependencia, dirección, área y/o departamento que convoca;
- II.- La plaza o plazas en concurso, indicando: nombre, cantidad, nivel administrativo, funciones, percepción ordinaria y adscripción;
- III.- El perfil que deberá reunir el aspirante a la plaza o plazas objeto del concurso, así como los requisitos de carácter legal, académico, laboral u otro que se determinen;
- IV.- Las bases del concurso que sean determinadas por el Comité de Selección;
- V.- Lugar, fechas y forma de entrega de solicitudes, información sobre el concurso y exámenes, así como la forma y tiempos de entrega de las mismas y resúmenes curriculares, y en su caso de la documentación complementaria respectiva;

VI.- Lugar, fechas y forma en que se realizará las entrevistas preliminares y revisión curricular, los exámenes de conocimientos y evaluación de habilidades, a los aspirantes; y

VII.- Lugar, fecha y forma en que se publicarán los resultados.

**Artículo 33.-** Se entenderá por convocatoria pública y abierta aquella dirigida a servidores públicos en general o para todo interesado que en su carácter de aspirante desee ingresar al Sistema, mediante convocatoria publicada en la página electrónica del Congreso, así como en módulos de atención al público y tableros de avisos del Poder Legislativo.

**Artículo 34.-** El plazo de permanencia de las convocatorias en las páginas electrónicas y módulos de atención al público o lugares de mayor afluencia de la Institución, será de diez días naturales, contados a partir de la fecha de publicación de las mismas.

**Artículo 35.-** Para el reclutamiento de aspirantes a ocupar plazas vacantes en el primer nivel de ingreso u otro nivel, pero que se consideren como nuevo ingreso, se deberán organizar y realizar, en forma previa al proceso de decisión, sesiones de inducción, las cuales estarán a cargo de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, quien a su vez se podrá apoyar por terceros o Instituciones educativas para su realización.

**Artículo 36.-** Se entenderá como selección para efectos del presente Reglamento, al procedimiento que permite analizar las capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias de los aspirantes a ingresar al Sistema, con el propósito de garantizar a la Institución, el acceso de candidatos que demuestren plenamente satisfacer los requerimientos del perfil del cargo, así como su aptitud para desempeñarlo.

**Artículo 37.-** Cada fase del proceso de selección deberán ser acreditadas por los aspirantes, a fin de continuar con el mismo, siendo éstas las siguientes:

I.- De revisión curricular y entrevista preliminar;

II.- De evaluación de capacidades y habilidades, y en casos específicos, de conocimientos técnicos o especiales; y

III.- De entrevistas profundas a cargo del Comité de Selección, y/o en su caso a quienes designen el mismo.

**Artículo 38.-** La Dirección General de Administración, por conducto del titular de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, emitirá las guías y



lineamientos generales para la elaboración y aplicación de los mecanismos y herramientas de evaluación de selección, los cuales deberán ser confidenciales, objetivos, imparciales y confiables, asegurando el anonimato de los aspirantes hasta la evaluación de éstos por el Comité de Selección, quién podrá apoyarse de expertos en la materia para la determinación de los resultados finales.

**Artículo 39.-** El examen de conocimientos, la experiencia y la aptitud demostrada con el desempeño en los cargos inmediatos inferiores a la vacante, serán elementos importantes en adición a los requerimientos del perfil solicitado para ocupar un cargo público de carrera, en el Congreso del Estado. Los conocimientos y la experiencia podrán ser considerados como elementos únicos de valoración para los resultados finales, con reserva de establecer un convenio de desarrollo, el cual deberá estar integrado al plan individual de carrera del candidato único.

**Artículo 40.-** La Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, será responsable de elaborar el listado de los aspirantes que hayan cubierto plenamente y satisfactoriamente los criterios y puntos mínimos de aceptación en la etapa de evaluación de capacidades. El listado de los aspirantes aceptados no deberá exceder de un máximo de diez por plaza vacante y deberá ser presentado al Comité de Selección para el desahogo de la etapa de entrevistas profundas.

**Artículo 41.-** En la fase de entrevistas, el Comité de Selección sesionará el número de veces que sea necesario, a efecto de evaluar y calificar a los candidatos pre finalistas. El Comité seleccionará basándose en los resultados, hasta tres candidatos finalistas como máximo.

**Artículo 42.-** En el caso de candidatos que tengan la calidad de servidores públicos de carrera, el Comité de Selección considerará, adicionalmente en su evaluación, el puntaje de sus evaluaciones de desempeño, promociones, resultados de sus exámenes de capacitación, certificaciones u otros estudios que hubiera realizado.

**Artículo 43.-** El Comité de Selección deberá de solicitar la opinión y participación del superior jerárquico de la plaza vacante para sesionar, deliberar y decidir por el candidato que ocupará finalmente la vacante. En caso de desacuerdo en el proceso de deliberación final del Comité, el superior inmediato podrá vetar a uno o todos los candidatos finalistas, bajo su propia responsabilidad, razonando debidamente sus argumentos y procediendo a dar su determinación por escrito en un acta administrativa. Si el veto corresponde a sólo un candidato finalista, el Comité seleccionará a la persona que ocupará el puesto de entre los otros dos finalistas restantes. De vetar al grupo entero de finalistas, el Comité seleccionará entre los pre finalistas un nuevo grupo de hasta tres candidatos, para decidir el ocupante del puesto. El Comité procurará que este proceso no exceda de un plazo no mayor a sesenta días naturales, posteriores a la publicación de la convocatoria.

El Superior jerárquico solo podrá hacer uso del derecho de veto respecto a un candidato o grupo, solamente si es participante en el proceso de selección.

**Artículo 44.-** El Comité de Selección, considerando las circunstancias del caso, podrá declarar desierto un concurso, cuando no se cuente al menos con tres candidatos que hayan obtenido las puntuaciones mínimas establecidas para la decisión final. Así también cuando una vez agotadas las entrevistas con candidatos pre finalistas, se determine que ninguno de ellos cumple con los requerimientos mínimos para cubrir la vacante. En ambos casos, podrá iniciarse una nueva convocatoria o, en caso especial, por motivos de tiempos y necesidades urgentes de cobertura, y con autorización conjunta de las Comisiones, se podrá realizar una designación directa, con carácter de temporal hasta un año, siempre y cuando la persona designada cubra con los requisitos mínimos del perfil del puesto, los cuales deberá de comprobarlos plenamente a través de los mecanismos y herramientas de evaluación establecidos por el Comité de Selección.

**Artículo 45.-** El nombramiento del candidato finalista seleccionado para ocupar el puesto, será expedido por el Pleno, a través de la Oficialía Mayor como instancia competente establecida en el artículo 200 de la Ley Orgánica, y adicional a la autoridad que lo emite, deberá de contener el nombre del servidor público de carrera, así como el rango que tendrá dentro del Sistema. En el caso de primer nivel de ingreso, se hará la designación por un año, al término del cual en caso de un desempeño satisfactorio, a juicio del Comité de Selección y el superior jerárquico, se le otorgará el nombramiento en la categoría de enlace.

**Artículo 46.-** Los resultados de cada etapa y proceso de selección, deberán darse a conocer mediante la publicación en la página electrónica del Congreso del Estado. Los resultados de las evaluaciones aplicadas en los procesos de reclutamiento y selección, tendrán vigencia de un año, salvo en casos en que por causas no imputables al aspirante, la ocupación definitiva de plaza se efectúe en un plazo mayor al indicado.

**Artículo 47.-** Las dependencias del Congreso del Estado, previo a la emisión de una convocatoria, o por acuerdo con las Comisiones, podrán ocupar las vacantes de los puestos de jefe de departamento hasta director general u homólogos, mediante movimientos laterales de servidores públicos titulares de la misma dependencia o de otra, así como con servidores públicos titulares cuyos puestos se encuentren en proceso de desaparición, por motivo de una reestructuración, siempre y cuando se cumplan con los requisitos siguientes:

I.- Se cuente con la anuencia del servidor público titular, así como con la autorización del Comité de Selección del Congreso, y la autorización del superior jerárquico.

II.- Se trate de plazas del mismo grupo, grado y nivel, a fin de que este movimiento no implique una promoción; y

III.- Que el servidor público titular que ocupará la vacante, cubra el perfil del puesto correspondiente.

**Artículo 48.-** Se podrán cubrir de manera temporal y hasta por un año, las plazas vacantes de las dependencias del Congreso, previo a la emisión de una convocatoria, siempre y cuando este proceso se realice con personal proveniente de instituciones públicas, estatales o municipales, así como con organismos públicos o privados con los que se hubiesen celebrado convenios de intercambio de recursos humanos, con el fin de fortalecer el desarrollo del proceso profesional entre los servidores públicos y estos cubran plenamente los perfiles mínimos requeridos, así también cuando se cumplan las siguientes consideraciones:

I.- Que la plaza vacante se ubique entre los puestos de jefe de departamento y director general u homólogos;

II.- Que el rango y nivel jerárquico sea equivalente al que ostente el candidato;

III.- Que el candidato manifieste su conformidad para ocupar la vacante;

IV.- Que el candidato no tenga ningún impedimento legal por las disposiciones jurídicas aplicables para ocupar la vacante;

V.- Que la institución pública estatal, municipal, o el organismo público o privado que se trate autorice el movimiento del candidato; y

VI.- Que el Comité de Selección del Congreso resuelva de manera favorable sobre el ingreso del candidato, previo dictamen de la Oficialía Mayor, como servidor público de carrera eventual.

**Artículo 49.-** Para que un servidor público de carrera eventual pueda ser nombrado como titular de esa plaza, deberá resultar seleccionado para ocupar el puesto en un concurso público y abierto. En el proceso de selección de esa plaza, tendrá preferencia en caso de empate.

**Artículo 50.-** Podrán reingresar al Sistema, con reconocimiento de las capacidades que se encuentren vigentes y que tengan relación con el puesto, aquellos servidores públicos que se hubiese separado del Sistema, debiendo de cubrir los procesos de reclutamiento y selección, y que los motivos de su separación se deban por alguna de las siguientes causas:

I.- Por renuncia;

II.- Por adhesión a un programa de retiro voluntario, siempre y cuando las condiciones del mismo lo permitan.

**Artículo 51.-** Excepcionalmente, previa autorización de las Comisiones de Administración y de Régimen Interno y Concertación Política, aquellos servidores públicos de carrera que hubiesen sido separados del Sistema podrán ser considerados para reingresar, siempre y cuando resulten seleccionados para ocupar el puesto siguiendo los procesos de reclutamiento y selección respectivos, así también cumplan con los requisitos de la Ley, este Reglamento y demás ordenamientos jurídicos aplicables y no estén impedidos legalmente por resolución firme.

## **CAPÍTULO VI DEL SUBSISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL**

**Artículo 52.-** El Subsistema de Desarrollo Profesional, se integra por los procedimientos y mecanismos con base en los cuales los servidores públicos titulares, podrán ocupar plazas de igual o mayor jerarquía tanto en las dependencias del Congreso del Estado, como en instituciones públicas estatales, municipales u organismos públicos o privados con las que el Poder Legislativo tenga celebrado como Convenios de intercambio.

**Artículo 53.-** La Dirección General de Administración en coordinación con la Oficialía Mayor, emitirá los lineamientos que marcarán la operación y desarrollo de procedimientos y mecanismos para determinar:

I.- Los planes individuales de carrera de los servidores públicos titulares, del las dependencias del Congreso del Estado;

II.- Los puestos clave identificados en las dependencias del Congreso;

III.- El intercambio de servidores públicos de carrera con otras instituciones públicas estatales, municipales u organismos públicos o privados, y

IV.- La posible rotación periódica de los servidores públicos de carrera en las dependencias del Congreso, o en otras que sean de importancia para el servidor público y la Institución.

**Artículo 54.-** La movilidad en el Sistema del Servicio Civil de Carrera, del Congreso del Estado, podrá seguir las siguientes trayectorias:

I.- Vertical o de especialidad; corresponden aquellas que el perfil del cargo es ascendente y sus funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad; o

II.- Horizontal o lateral; son aquellas que el cambio se da a otros grupos o ramas de puestos, en donde se cumplan condiciones de equivalencia, homologación y afinidad entre los cargos que se comparan, a través de sus respectivos perfiles.

**Artículo 55.-** Para que un servidor público de carrera, pueda obtener un movimiento vertical, denominado promoción, deberá de participar en proceso de convocatoria abierta y resultar ser seleccionado para ocupar el nuevo puesto, sujetándose al proceso de reclutamiento y selección correspondientes y determinados en el presente Reglamento.

En los casos de movimientos laterales, estos podrán darse por petición del servidor público, por necesidades del servicio, y por planes de desarrollo o convenios de intercambio. En todos ellos, siempre deberán existir las autorizaciones correspondientes del Comité de Selección y autoridades del Congreso, así como los superiores jerárquicos, involucrados en los movimientos.

**Artículo 56.-** Para la aplicación de los convenios de intercambio, previstos en las disposiciones jurídicas de la materia y el presente Reglamento, se deberán de atender las siguientes consideraciones:

I.- Que el servidor público titular lo solicite y manifieste por escrito su conformidad con los términos y condiciones del intercambio;

II.- Que se cuente con la autorización de su superior jerárquico, así como de las autoridades de Congreso;

III.- Que la institución u organismo con el que se haya suscrito el convenio de intercambio acepte al servidor público titular, sujeto del mismo;

IV.- Que plaza del intercambio, no exceda de un año; y

V.- Que se cumplan con los demás requisitos que emitan las autoridades el Congreso del Estado.

**Artículo 57.-** La Evaluación Integral Individual de los servidores públicos de carrera, se compondrá de los resultados de su evaluación del desempeño; de los resultados de los cursos de capacitación en que participe; de otros estudios profesionales que realicen, siempre y cuando estos estén contemplados en el plan de desarrollo individual del servidor público de carrera; de los resultados de las evaluaciones para certificar sus capacidades, y las promociones que hubiera tenido con anterioridad. Este proceso se

definirá con la ponderación de un sistema de valor numérico, integrando la puntuación de los elementos comprendidos en Subsistema de desarrollo de servidores públicos, que previamente la Dirección General de Administración, emitirá a través de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

## **CAPÍTULO VII DEL SUBSISTEMA DE CAPACITACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

**Artículo 58.-** El Subsistema de Capacitación y Certificación de Competencias, se implementará con base en los diagnósticos de necesidades de capacitación que las dependencias del Congreso del Estado, efectúe cada año, por conducto de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

**Artículo 59.-** Para efectos del Sistema, se entenderá al Subsistema de Capacitación y Certificación de Competencias, a los procesos mediante los cuales los servidores públicos de carrera, son inducidos, preparados, actualizados y certificados para desempeñar un cargo en la estructura de las dependencias del Poder Legislativo de Sonora, así como en la Administración Pública Estatal en general.

**Artículo 60.-** El Comité de Profesionalización del Congreso del Estado, en coordinación con la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, elaborarán los planes y programas de capacitación, así como el proceso de certificación de competencias de los servidores públicos de carrera del Congreso del Estado, cuidando integrar a los mismos, los siguientes conceptos:

I.- La determinación de los criterios específicos, en función al perfil del puesto, de cuáles cursos serán obligatorios y optativos;

II.- Los criterios técnicos que se deberán observar en la elaboración de programas de apoyos institucionales, así como los criterios para el otorgamiento de becas;

III.- Los criterios para la asignación de puntos por acreditación de cursos y por certificación de competencias; y

IV.- Los criterios para la determinación y aplicación de las guías que permitan documentar el aprovechamiento del conocimiento, experiencia y capacidades.

**Artículo 61.-** Para efecto de apoyo en lo dispuesto en la fracción I del artículo 60 de este Reglamento, los planes y programas de capacitación, que determinarán los cursos de carácter obligatorio y optativo, para un servidor público de carrera en el Congreso, se establecerán de acuerdo a los siguientes criterios:

I.- Obligatorios: Serán todos aquellos cursos que de acuerdo a las necesidades detectadas y al perfil del puesto, se determinen como necesarios para que el servidor público de carrera adquiera y/o actualice el dominio de capacidades, habilidades u actitudes requeridas para la certificación individual del mismo.

II.- Optativos: Aquellos que se enfoquen al desarrollo personal de educación, conocimientos o capacidades no requeridas para la certificación del servidor público de carrera en el puesto que ocupa.

**Artículo 62.-** En consideración a los requisitos de calidad, para impartir la capacitación y actualización, se tienen los siguientes conceptos:

**I.- De carácter académico:**

A) En cuánto a el diseño instruccional, se deberá tener consistencia entre los diversos elementos del curso, tales como objetivos, temario, capacidades a desarrollar, información, seguimiento proporcionados al participante sobre sus resultados en evaluaciones y plan curricular, y

B) En cuanto a los estándares operativos del diseño instruccional, o metodología, deberán comprender diferentes técnicas adecuadas al contenido temático con el fin de fortalecer el aprendizaje.

**II.- De carácter técnico:**

A) En cuánto a estándares para formato, implica la aplicación de el diseño gráfico y lenguaje apropiados para el fortalecimiento del aprendizaje y obtención de objetivos planteados.

B) En cuánto a estándares operativos de interacción, se requiere se prevean las facilidades que se le proporcionan al participante para ubicarse y desplazarse entre temas, unidades y módulos dentro del curso, y

C) En cuánto a cursos electrónicos, deberán cumplir las características operativas de compatibilidad, acceso y funcionalidad para los participantes.

**Artículo 63.-** Los servidores públicos de carrera, que se encuentren incluidos en los programas de capacitación, deberán de participar en todos los cursos de capacitación marcados como obligatorios para el desempeño de sus puestos, en las fechas y horarios programados por la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

**Artículo 64.-** El servidor público de carrera podrá solicitar la revisión de la evaluación de un curso ante la institución que lo impartió, dentro de los siguientes cinco días hábiles contados a partir de la fecha que le notificó el resultado.

La revisión sólo se podrá solicitar respecto a la correcta aplicación del procedimiento más no sobre el contenido y criterios de evaluación.

**Artículo 65.-** El Comité de Profesionalización realizará la propuesta por conducto de la Dirección General de Administración y Oficialía Mayor, a la Comisión de Administración, de los programas de apoyos institucionales y becas, tomando en consideración la disponibilidad presupuestaria, así como las necesidades de desarrollo prioritarias de los puestos clave y planes individuales de carrera de los servidores públicos del Congreso del Estado.

**Artículo 66.-** Para efectos de este Reglamento, se definen como competencias, a los conocimientos, habilidades, actitudes y valores expresados en comportamientos requeridos para el desempeño de un puesto dentro del Sistema, siendo su clasificación la siguiente:

I.- De visión del servicio público legislativo;

II.- Directivas o de mando;

III.- Técnicas académicas; y

IV.- Técnicas específicas del puesto.

Siendo solamente certificables para el Sistema, las competencias directivas o de mando y las técnicas. En las capacidades de visión del servicio público legislativo, estas deberán ser consideradas en la evaluación del desempeño.

**Artículo 67.-** El Comité de Profesionalización en coordinación con la Subdirección Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, elaborarán un Catálogo General de Competencias, en donde harán la descripción específica de las competencias directivas y técnicas de los puestos del Sistema, así como la determinación de los mecanismos para evaluar y certificar las competencias y la vigencia de las mismas para definir los niveles de dominio correspondientes.

**Artículo 68.-** Se considera que la certificación de competencias es un requisito indispensable, por lo menos cada cinco años, para la permanencia de un servidor público de carrera en el Sistema y su cargo; por lo cual, todos los servidores públicos de carrera del Congreso del Estado, deberán certificar por lo menos tres competencias



directivas y dos competencias técnicas, consideradas por el Comité de Profesionalización para el adecuado desempeño de su puesto.

**Artículo 69.-** En los casos cuando un servidor público titular no obtenga la certificación de las competencias mínimas requeridas para el puesto que desempeña, será evaluado nuevamente durante los doce meses siguientes a la primera evaluación que hubiese presentado. De no aprobar esta segunda evaluación, su nombramiento dejará de surtir efectos sin responsabilidad para la Institución, y causará baja del Sistema.

## **CAPÍTULO VIII DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 70.-** El Subsistema de Evaluación del Desempeño, del Sistema del Servicio Civil de Carrera, considera la integración de procesos, métodos y mecanismos de medición cuantitativa y cualitativa, del cumplimiento de las funciones y metas asignadas, tanto en forma individual como colectiva, a los servidores públicos de carrera, en función a sus capacidades y perfil determinado para el puesto que ocupan.

**Artículo 71.-** Los lineamientos para la evaluación del desempeño del los servidores públicos de carrera del Congreso del Estado, deberán cubrir los objetivos principales que establecen ordenamientos legales de la materia, siendo estos los siguientes:

I.- Valorar el comportamiento de los servidores públicos de carrera en el cumplimiento de sus funciones, tomando en cuenta el logro metas establecidas, la capacitación lograda y las aportaciones realizadas;

II.- Determinar, en su caso, el otorgamiento de estímulos al desempeño destacado;

III.- Aportar información para mejorar el funcionamiento de las dependencias de la Institución, 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 ámbito de las dependencias que conforman el Congreso del Estado; y

V.- Identificar los casos de desempeño no satisfactorio para adoptar medidas correctivas, con lo dispuesto en la Ley de la materia y su Reglamento.

**Artículo 72-** Las fases que comprende el Subsistema de Evaluación de desempeño del Sistema del Congreso, serán las siguientes:

I.- Determinación de metas individuales con sus indicadores de desempeño, de los servidores públicos de carrera, a partir de los Objetivos de la Institución;

- II.- Determinación de las metas de desempeño colectivo por unidad administrativa;
- III.- Establecimiento del método para aplicar la evaluación del desempeño, a los servidores públicos de carrera, en cada dependencia de la Institución;
- IV.- La aplicación de las evaluaciones de desempeño, de acuerdo al método previamente determinado;
- V.- Establecimiento de los estímulos o reconocimientos e incentivos al desempeño destacado;
- VI.- Determinación y adopción de medidas correctivas, para los casos de desempeño no satisfactorio; y
- VII.- El seguimiento y retroalimentación de los resultados que arroje la evaluación del desempeño, orientadas a la elaboración de programas y acciones de mejora continua.

**Artículo 73.-** Para efectos de este subsistema, las metas institucionales y los indicadores de desempeño, serán las que las que anualmente reporten cada dependencia y unidad administrativa, a la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, para ser consideradas en el Registro del Sistema Civil de Carrera del Congreso del Estado.

**Artículo 74.-** Los superiores jerárquicos de cada unidad administrativa, de las dependencias del Congreso, realizarán la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera en los meses de enero y febrero de cada año, tomando como base el ejercicio fiscal del año anterior. A criterio de cada unidad administrativa y con relación a sus actividades y metas, podrán realizar evaluaciones del desempeño en forma trimestral, las cuáles se podrán tomar en cuenta para el resultado de la evaluación anual, la cuál es la que deberá ser reportada a la Subdirección Recursos Humanos y Desarrollo organizacional para su registro en el Sistema.

**Artículo 75.-** Cuando los servidores públicos titulares se integren al Sistema ya iniciado un ejercicio fiscal, podrán ser evaluados en su desempeño, siempre y cuando hayan cumplido por lo menos tres meses en su puesto. En estos casos los criterios y elementos de evaluación deberán ser proporcionales al tiempo de permanencia en el puesto.

**Artículo 76.-** Los servidores públicos de carrera titulares que obtengan calificación no aprobatoria en dos evaluaciones del desempeño anuales de manera consecutiva, serán separados del Sistema y de su plaza sin responsabilidad para la Institución, tomando como base las consideraciones legales aplicables a la materia.

**Artículo 77.-** Los servidores públicos de carrera eventuales de primer nivel de ingreso, serán separados del Sistema y de la plaza que venían ocupando, cuando al término del primer año no hayan logrado un desempeño satisfactorio, esto marcado dentro los criterios de su proceso de evaluación del desempeño.

**Artículo 78.-** La evaluación del desempeño de los servidores públicos de libre designación, se realizará de conformidad con los lineamientos que sean planteados y autorizados por el Pleno, a través de las Comisiones de Administración y de Régimen Interno y Concertación Política y la ley Orgánica.

**Artículo 79.-** La Dirección General de Administración, por conducto de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, llevara a cabo, las sesiones de seguimiento al desempeño, durante el mes siguiente al que se haga de conocimiento los resultados a los servidores públicos de carrera del Congreso del Estado. En dichas sesiones participarán el evaluado y evaluadores, con el objeto de comentar los aspectos en los que el evaluado puede mejorar su desempeño y con ello lograr el cumplimiento de las metas del período siguiente, y así también integrar los proyectos individuales a los planes de carrera de los servidores públicos titulares.

## **CAPÍTULO IX DEL SUBSISTEMA DE SEPARACIÓN**

**Artículo 80.-** El Subsistema de Separación del Civil de Carrera del Congreso del Estado, se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos, sin responsabilidad para la Institución, así como si procede autorizar, para que un servidor público titular deje de desempeñar sus funciones en forma temporal.

**Artículo 81.-** En base a los ordenamientos legales en la materia, el nombramiento de los servidores públicos de carrera, dejara de surtir efectos sin responsabilidad para la Institución, por las siguientes causas:

I.- Renuncia formulada por el servidor público;

II.- Defunción;

III.- Sentencia ejecutoriada que imponga al servidor público una pena que implique la privación de su libertad;

IV.- Por incumplimiento reiterado e injustificado de cualquiera de las obligaciones que la ley y Reglamento en la materia le asigna, respetando el derecho de audiencia del servidor público;

V.- Hacerse acreedor a sanciones establecidas en la Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que indiquen separación del servicio o reincidencias;

VI.- No aprobar en dos ocasiones la capacitación obligatoria o su segunda evaluación del desempeño; y

VII.- Cuando el resultado de evaluación de desempeño sea deficiente, en los términos que señale el presente Reglamento.

**Artículo 82.-** En los casos previstos en la fracción IV del artículo 81 de este Reglamento, como ordenamiento de la ley en la materia, la dependencia o unidad administrativa, integrará un expediente con la documentación que acredite fehacientemente el incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica y su Reglamento, por parte del servidor público de carrera, solicitará al Oficial Mayor, a través de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, la valoración del área jurídica con relación a si procede la separación de su cargo y del Sistema.

**Artículo 83.-** En los supuestos de las fracciones VI y VII del artículo 81 de este Reglamento, así como en los casos que el servidor público no apruebe la segunda certificación de sus capacidades, en los términos del artículo 76 de este Reglamento, la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional integrará el expediente respectivo con la información y documentación que acredite la actualización de dichos supuestos y comunicará a los titulares de la Dirección General de Administración y Jurídica, así como al Oficial Mayor, para que se determine la separación del servidor público del Sistema y su cargo.

**Artículo 84.-** Para que un servidor público titular pueda dejar de desempeñar sus funciones de manera temporal, conservando la titularidad de su plaza, deberá solicitar por escrito una licencia sin goce de sueldo, señalando los motivos y tiempo de duración de la temporalidad, al Comité de Profesionalización por conducto de la Dirección General de Administración y la Subdirección Recursos Humanos, quienes a su vez después de valorarla, la turnaran para su autorización al Oficial Mayor y al Pleno del Congreso del Estado.

**Artículo 85.-** En caso de licencias autorizadas para la separación temporal del cargo de un servidor público de carrera, el Comité de Profesionalización, podrá proponer y señalar en su dictamen el nombre del servidor público que de manera provisional ocupará el puesto, para tal efecto si esta es autorizada por el Pleno, la Subdirección Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional tramitará su nombramiento provisional y los movimientos respectivos al Registro del Sistema.

## **CAPÍTULO X**

### **DEL SUBSISTEMA DE CONTROL Y EVALUACIÓN**

**Artículo 86.-** El Subsistema de Control y evaluación, se orienta a la integración de los mecanismos y procedimientos para prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas para su perfeccionamiento en forma oportuna, a través del seguimiento, control del funcionamiento y operación del Sistema, de tal forma que se constituya como un elemento de interacción para planear los objetivos, metas, estrategias, acciones del Servicio Civil de Carrera del Congreso del Estado.

**Artículo 87.-** La Dirección General de Administración, dentro de sus atribuciones y en coordinación con los titulares de las dependencias del Congreso, elaborará los Programas anuales para el Servicio Civil de Carrera de la Institución, y posteriormente por conducto de la Oficialía Mayor, lo informará a la Comisión de Administración.

**Artículo 88.-** El programa operativo anual del Sistema, considerará los siguientes elementos: Diagnóstico; Objetivos; Líneas de acción por Subsistemas y Metas. Este mismo deberá ser presentado a opinión del Consejo Consultivo, durante el mes de mayo del año anterior al programa, para posteriormente realizar los trámites con las Comisiones para efecto de las provisiones presupuestales correspondientes para el ejercicio fiscal planteado.

**Artículo 89.-** Una vez aprobado el presupuesto de Egresos para el Congreso del Estado y sus dependencias, la Dirección General de Administración, comunicará al comité de Profesionalización y Selección, la cantidad asignada para el programa operativo, a efecto de iniciar con las acciones instrumentadas en el mismo.

**Artículo 90.-** La Dirección General de Administración, a través de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, llevará a cabo el seguimiento de los Subsistemas con el propósito de prevenir deficiencias y adoptar las medidas correctivas que permitan el adecuado funcionamiento y operación del Sistema en su conjunto.

**Artículo 91.-** La Subdirección de Recursos Humanos y desarrollo Organizacional, elaborará anualmente un informe de la operación del Sistema, el cual se integrará con los resultados obtenidos en la operación de cada Subsistema, así como la información que le reporten las dependencias y unidades administrativas, y los comités técnicos de Profesionalización y Selección. Dicho informe se hará del conocimiento del Consejo Consultivo y autoridades de la Institución, así también se difundirá a la opinión pública, por conducto del área de Comunicación Social.

**Artículo 92.-** Para efectos de la verificación del cumplimiento de las disposiciones en materia del Servicio Civil de Carrera para el Congreso del Estado, así como para la

evaluación del Sistema, el área de Auditoría Interna de la Institución informará a la Oficialía Mayor, los resultados de las verificaciones que en dicha materia realicen.

## **CAPÍTULO XI DE LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO CONSULTIVO Y LOS COMITÉS TÉCNICOS**

**Artículo 93.-** La integración del Consejo Consultivo, así como las Comisiones técnicas de Profesionalización y de Selección del Sistema, se hará de acuerdo a la determinación que la Comisión de Administración, a propuesta de la Oficialía Mayor.

**Artículo 94.-** El Consejo Consultivo sesionará una vez cada tres meses, cuando menos y de manera extraordinaria cuando se requiera, previa convocatoria de su Presidente. Para la validez de las sesiones del Consejo, se requerirá la asistencia, por lo menos de la mitad más uno de sus miembros.

**Artículo 95.-** El Consejo tendrá además de las atribuciones que le otorga la Ley en la materia, las siguientes:

I.- Emitir opiniones especializadas sobre la implantación de cada uno de los Subsistemas;

II.- Proponer las medidas que se consideren adecuadas para el mejoramiento de la operación del Sistema;

III.- Proponer acciones de participación y concertación con los sectores social, privado y académico que coadyuven a la implantación y operación del Sistema; y

IV.- Constituir los apoyos que estime necesarios para el adecuado cumplimiento de sus atribuciones, así como para promover la transparencia en el funcionamiento del Sistema.

**Artículo 96.-** El Comité Técnico de Profesionalización se integrará por:

I.- El Oficial Mayor, quien lo presidirá;

II.- El titular de la Dirección General de Administración, quien hará las funciones de secretario técnico; y

III.- Un representante de cada dependencia del Congreso.

**Artículo 97.-** Los miembros del Comité técnico de Profesionalización podrán nombrar a sus suplentes, quienes deberán acreditarse ante el propio comité. Los miembros

suplentes no podrán participar en las sesiones del comité en más de dos sesiones consecutivas, salvo en casos excepcionales de incapacidad u enfermedad del titular, para lo cual deberá de quedar asentado en el acta de las sesiones en que participe por esta causa.

**Artículo 98.-** El Comité Técnico de Selección del Sistema se integrará, a reserva de la opinión de la Comisión de Régimen Interno y Concertación Política, por:

I.- Por el titular de la Subdirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, quien lo presidirá;

II.- Un representante de la Contraloría Interna, quien fungirá como secretario técnico;

III.- Un representante de la Dependencia; y

IV.- El superior jerárquico inmediato de la plaza vacante que se someta a proceso de reclutamiento y selección.

**Artículo 99.-** Los miembros del Comité de Selección a que se refieren las fracciones I y II del artículo anterior de este Reglamento, podrán designar a sus respectivos suplentes, quienes deberán acreditarse ante el propio Comité. Los miembros no podrán participar en las sesiones más de dos ocasiones consecutivas, salvo en casos excepcionales, las cuales deberán quedar asentados en las actas de la sesiones.

**Artículo 100.-** Cuando la vacante sea en la Subdirección de Recursos Humanos, quien presidirá por esa ocasión será el servidor público de carrera designado por el Oficial Mayor del Congreso.

**Artículo 101.-** El presidente del Comité de Selección, convocará a sesión cuando por motivo de la existencia de una vacante, se tenga que iniciar el proceso de reclutamiento y selección. Dichas convocatorias deberán de comunicarse a los integrantes con una anticipación mínima de tres días hábiles, acompañada del orden del día, y en su caso la documentación soporte a los asuntos a tratar.

## **CAPÍTULO XII DE LAS INCONFORMIDADES Y EL RECURSO DE REVOCACIÓN**

**Artículo 102.-** Cualquier persona podrá presentar por escrito su inconformidad ante el Consejo Consultivo del Sistema, contra actos u omisiones de los Comités Técnicos de Profesionalización y de Selección o de cualquier otro órgano o autoridad facultada para operar el Sistema.

**Artículo 103.-** El plazo para presentar la inconformidad deberá ser dentro de los diez días hábiles siguientes en que se presentó el acto o motivo de la inconformidad. El Consejo, dará trámite a la inconformidad recibida y solicitará al Comité u órgano o autoridad involucrado, que en un plazo no mayor a diez días hábiles procedan a rendir un informe circunstanciado relativo a la inconformidad presentada, presentando los elementos que justifiquen su actuación o decisión.

**Artículo 104.-** Una vez analizado el informe, el Consejo Consultivo, determinará lo conducente y en su caso dictará las medidas que estime necesaria para la adecuada operación del Sistema, y lo comunicará al inconforme en un plazo máximo de quince días hábiles. Dichas determinaciones no tendrán efectos vinculatorios para el inconforme.

**Artículo 105.-** Procede el recurso de revocación en contra de las resoluciones que recaigan en el procedimiento de selección, que depare perjuicio a los aspirantes a ingresar al Sistema, o bien a servidores públicos de carrera que participen en los concursos públicos.

**Artículo 106.-** La interposición del recurso de revocación, no impedirá que se ocupe la plaza por la persona seleccionada en el concurso respectivo, hasta en tanto se resuelva de manera definitiva por la autoridad competente. El plazo para presentar el recurso de revocación será de diez días hábiles contados a partir del siguiente día en que se hubiere hecho del conocimiento el nombre del aspirante que resulte seleccionado para ocupar el puesto.

## **TRANSITORIOS**

**Artículo Primero.-** El presente Reglamento entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

**Artículo Segundo.-** Las dependencias del Congreso podrán llevar a cabo la ocupación de una vacante de puesto clave con servidores públicos de libre designación de niveles jerárquicos inferiores, hasta un período no mayor a tres meses a partir de su designación, siendo este plazo improrrogable, debido a que el puesto deberá ser ocupado mediante concurso.

**Artículo Tercero.-** Las dependencias, durante los cuatro meses posteriores a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento, podrán efectuar movimientos laterales de servidores públicos de libre designación en los puestos de enlace hasta director general u homólogos que se encuentren vacantes, en conformidad con las consideraciones previstas para tal efecto, aplicables en este Reglamento.



**Artículo Cuarto.-** Con el propósito de que el Servicio Civil de Carrera sea ágil en su instalación e implementación dentro de las dependencias del Congreso del Estado de Sonora, previa revisión y ratificación de los perfiles de puestos considerados dentro del Sistema que realicen los integrantes de los Comités de Profesionalización y de Selección, los titulares que a la fecha de entrada en vigor de este reglamento sean los ocupantes de los puestos de confianza considerados dentro del Sistema de Servicio Civil de Carrera, deberá expedírseles su nombramiento oficial de Servidor Público de Carrera en el puesto que actualmente ocupan, sujetos a concluir los requisitos de certificación de competencias claves y de evaluación del desempeño, en un plazo no mayor de tres años.

**Artículo Quinto.-** En relación al personal de confianza del Instituto Superior de Auditoría y Fiscalización, las disposiciones del presente Reglamento serán aplicadas por el titular del mismo y la unidad administrativa que estime pertinente.

**ATENTAMENTE**

Hermosillo, Sonora a 21 de octubre de 2013.



**C. DIP. GUADALUPE ADELA GRACIA BENÍTEZ**



**C. DIP. JOSÉ ABRAHAM MENDÍVIL LÓPEZ**



**C. DIP. ABEL MURRIETA GUTIÉRREZ**