

SERVICIO CIVIL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

El Servicio Civil de Carrera es el sistema de administración de personal que regula la integración, preparación, promoción y desarrollo de una carrera institucional del personal a través de los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y desarrollo profesional de los servidores públicos.

Conforme lo marca el Reglamento de Servicio Civil de Carrera en la Administración Pública Municipal de Guadalajara en el artículo 2.-Título único.- Capítulo 1º de las Disposiciones preliminares, El Servicio procurará el desarrollo profesional de los servidores públicos su estabilidad laboral, la calificación de sus habilidades, capacidades y desempeño.

Son objetivos del sistema de Servicio Civil de Carrera los que a continuación se describen:

- I. Promover la capacitación ética y profesional de los servidores públicos.
- II. Lograr que los puestos de la administración pública sean ocupados por personal con probada experiencia, formación profesional y un desempeño honesto y eficaz.
- III. Propiciar la permanencia y superación del personal basados en expectativas ciertas de desarrollo mediante una carrera dentro del servicio público.
- IV. Asegurar la prestación de un servicio de calidad y eficiencia hacia la ciudadanía.
- V. Propiciar la continuidad en planes y programas de trabajo.
- VI. Asegurar la equidad en el ingreso al Servicio Civil de Carrera dando iguales oportunidades a todos los servidores públicos.
- VII. Otorgar remuneraciones acordes a las funciones que se desempeñan así como los premios, estímulos y recompensas a que se hagan acreedores los servidores públicos.
- VIII. Promocionar a mejores puestos al servidor público sobre la base de su desempeño y a concursos por oposición.

Son puestos del Servicio Civil de Carrera:

- I. Jefe de Departamento o Coordinador.
- II. Jefe de Unidad, Jefe de Oficina o equivalente.
- III. Puestos con función de carácter técnico especializado y que para su buen desempeño requieren de personal con preparación profesional y experiencia; y
- IV. Los demás que se determinen en el catálogo de puestos del Sistema, de acuerdo a la necesidad de especialización, rama de profesionalización y líneas de carrera.

Quedan excluidos del sistema de servicio civil de carrera:

- I. Los servidores públicos de elección popular; y
- II. El Titular en la Entidad Pública, Directores Generales y Directores de Área.
- III. El personal operativo de la Dirección General de Seguridad Pública Municipal; de la Dirección General de Bomberos y de la Dirección General Municipal de Salud, en cuestión de promoción, ascensos y capacitación especializada, se norman de

Servicio Civil de Carrera

conformidad por los ordenamientos respectivos y aplicables a la dependencia a la que están adscritos.

Este Sistema, para su operación, debe atender a los siguientes procesos de:

1) Planeación de los recursos humanos (base de datos RUSCC).

a) El Registro Único del Servicio Civil de Carrera es un padrón que contiene información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública Municipal y se establece con fines de apoyar el desarrollo del servidor público de carrera dentro de las dependencias.

b) Los datos personales que en él se contengan son considerados como información reservada de acuerdo al Reglamento de Servicio Civil de Carrera en Administración Pública Municipal.

2) Concurso, selección e ingreso al sistema (convocatoria).

a) Las plazas vacantes de los puestos considerados como del servicio, deben ser cubiertas por medio de concurso de oposición.

b) Las bases para el concurso de oposición se deben establecer en la convocatoria, conteniendo ésta la siguiente información como mínimo:

I. Nombre del puesto vacante.

II. Categoría del puesto vacante.

III. Adscripción de la plaza.

IV. Descripción de la función general del puesto.

V. Jornada laboral.

VI. Perfil del candidato para ocupar el puesto.

VII. Fecha, lugar y hora para la recepción de documentos y entrevista correspondiente.

VIII. Fecha, lugar y hora de exámenes.

IX. Requisitos de inscripción.

c) Todo concurso de oposición consta de las siguientes etapas:

I. Recepción de documentos.

II. Entrevista de selección.

III. Aplicación de exámenes psicométricos.

IV. Aplicación de exámenes de conocimientos y habilidades.

V. Valoración de la evaluación y capacidades de los solicitantes.

VI. Resultado de la evaluación.

VII. Notificación; y

VIII. En su caso, la solicitud de revisión de los resultados de la evaluación y su resolución por parte de la Comisión.

3) Desarrollo y profesionalización.

El Proceso de Desarrollo y Profesionalización es aquel mediante el cual los servidores públicos de carrera son inducidos, preparados, actualizados y certificados para

Servicio Civil de Carrera

desempeñar un cargo en la administración pública, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia, impartido por Instituciones educativas calificadas.

Para ingresar al programa de profesionalización, es requisito tener una antigüedad mínima de un año y estar en activo.

4) Proceso de promoción, cambio de nivel y ascenso de categoría.

El Proceso de Promoción, Ascenso y Movilidad es aquel mediante el cual los servidores públicos de carrera, sobre la base en el mérito, capacidad y aptitud, pueden ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, en cualquier dependencia municipal.

La movilidad en el sistema puede seguir las siguientes trayectorias:

I. Vertical o trayectorias de especialidad, que corresponden al perfil del cargo en cuyas posiciones ascendentes, las funciones se harán más complejas y de mayor responsabilidad, y

II. Horizontal o trayectorias 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, a través de sus respectivos perfiles. En este caso los servidores públicos de carrera que ocupen cargos equiparables pueden optar por movimientos laterales en otros grupos de cargos.

5) Evaluación del desempeño y estímulos.

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 públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto. Esta evaluación se realizará por lo menos dos veces al año.

Los resultados de las evaluaciones se deben dar a conocer por parte de cada responsable de la evaluación durante los treinta días hábiles siguientes a su levantamiento.

Cualquier información referente al Servicio Civil de Carrera en el Ayuntamiento de Guadalajara la podrá solicitar en Belén 220. o al tel. 12 01 80 00 ext. 8020, 8021 y 8017



Servicio Civil de Carrera