



Gobierno  
de  
—  
Monterrey

AYUNTAMIENTO DE MONTERREY  
GOBIERNO MUNICIPAL 2019-2021

## REGLAMENTO DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA DEL MUNICIPIO DE MONTERREY

### TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. El presente Reglamento tiene por objeto establecer y desarrollar las bases para la planeación, organización, funcionamiento, control y evaluación del Servicio Profesional de Carrera del Municipio de Monterrey, dotándolo de funcionarias y funcionarios especializados para prestar sus servicios, que aseguren el respeto a los derechos humanos, la seguridad, el bienestar, la tranquilidad de la población, el desempeño profesional inclusivo, sostenible, sensible y eficiente de las actividades de la Administración Pública Municipal.

ARTÍCULO 2. El Servicio Profesional de Carrera, tiene como misión impulsar el desarrollo de las y los funcionarios públicos para beneficio de la sociedad, construyendo y operando un sistema en el que converjan en un fin y respondan mejor a los retos sociales, promoviendo la formación y el desarrollo profesional fortaleciendo sus capacidades y competencias laborales.

ARTÍCULO 3. El Servicio Profesional de Carrera es el mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia a la función pública del Municipio de Monterrey, con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

ARTÍCULO 4. El Servicio Profesional de Carrera es una política pública que tiene por objeto el acceso y la permanencia de las y los Servidores Públicos, fomenta la eficiencia y eficacia de la gestión pública, lo que se traducirá en una mejora en los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

Este sistema permite administrar los recursos humanos de las instituciones y garantizar su ingreso, desarrollo y permanencia en la Administración Pública Municipal a través del mérito y la igualdad de oportunidades; en un marco de transparencia y legalidad.

El Sistema del Servicio Profesional de Carrera brinda a las y los Servidores Públicos la posibilidad de desarrollar una carrera en el servicio público; ingresar y ascender en el gobierno con base en el mérito profesional y aportar con creatividad y profesionalismo sus mejores talentos para el beneficio de la sociedad.



ARTÍCULO 5. El Servicio Profesional de Carrera del Municipio de Monterrey, es el sistema que aprobará el ingreso de las y los aspirantes que cumplan con el perfil correspondiente, así como el desarrollo y la permanencia de las y los Servidores Públicos en función.

El Servicio Profesional de Carrera se sujetará a los siguientes principios:

I. El mérito: Los logros, distinciones, reconocimientos o premios obtenidos en el ejercicio profesional o por destacar en alguna actividad en lo individual, así como en el desempeño de empleos, cargos, comisiones en el Servicio Público o Privado.

II. Igualdad de Oportunidades: Equidad, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, discapacidad, religión o credo, estado civil, condición social, preferencia política, sexo o género.

III. Legalidad: Observancia estricta de las disposiciones que establece este Reglamento, así como los demás ordenamientos Jurídicos aplicables.

IV. Imparcialidad: Actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna.

V. Vocación de Servicio: Principio de las y los Servidores Públicos, se caracteriza por la disposición a la ciudadanía en todas las funciones que esté llamado a desempeñar.

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

VII. Eficiencia: Cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos, empleando de manera racional, honesta y responsable de los recursos disponibles.

VIII. Lealtad institucional: Fidelidad a la Institución, identificación, actuar con dedicación y transparencia en la gestión y buscar el cumplimiento de sus fines con plena conciencia de servicio.

ARTÍCULO 6. Son sujetos del presente Reglamento todas y todos los Servidores Públicos de la Administración Pública Municipal con puestos de Jefas, Jefes, Coordinadoras y Coordinadores.

ARTÍCULO 7. No podrán participar en el programa del Sistema del Servicio Profesional de Carrera:



- I. Las y los funcionarios de elección popular;
- II. Las personas titulares de la Entidades Públicas, Secretarías, Direcciones Generales, así como de las Direcciones;
- III. El personal Sindicalizado;
- IV. El personal adscrito a la Secretaría de Seguridad y Protección a la Ciudadanía; y
- V. El personal adscrito a la Dirección de Servicios Médicos de la Secretaría de Finanzas y Administración.

El personal mencionado en las fracciones IV y V se registrarán para su nombramiento, promoción, ascensos y capacitación especializada, de conformidad con los ordenamientos respectivos y aplicables a la dependencia a la que están adscritos.

## **TÍTULO SEGUNDO DE LAS ETAPAS DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

ARTÍCULO 8. El Servicio Profesional de Carrera consta de cinco etapas, las cuales son: Ingreso, Permanencia, Mejoramiento Salarial, Promoción y por último la etapa de Separación.

### **CAPITULO PRIMERO DE LA ETAPA DE INGRESO**

ARTÍCULO 9. La etapa de Ingreso regulará los procesos de reclutamiento y selección de candidatas y candidatos, así como los requisitos necesarios para que las y los aspirantes se incorporen al sistema.

El desarrollo de esta etapa se rige de acuerdo al siguiente proceso:

- I. Publicación de convocatoria.
  - a) Las plazas vacantes de los puestos considerados como del Servicio Profesional de Carrera, deben ser cubiertas por medio de concurso de oposición.
  - b) Las bases para el concurso de oposición se deben establecer en la convocatoria conteniendo información como mínimo y aplicarán sin distingo para las y los Servidores Públicos interesados en evaluarse y acreditar para la plaza vacante como para las y los ciudadanos quienes deseen inscribirse:
    - Nombre del puesto vacante.
    - Categoría del puesto vacante.
    - Adscripción de la plaza.



- Descripción de la función general del puesto.
  - Jornada laboral.
  - Perfil de la o el candidato para ocupar el puesto.
  - Fecha, lugar y hora para la recepción de documentos y entrevista correspondiente.
  - Fecha, lugar y hora de exámenes.
  - Requisitos de inscripción.
- II. Registro de Aspirantes.
  - III. Revisión Curricular.
  - IV. Reactivación de Folios, mediante un padrón que contiene la información básica y técnica en materia de recursos humanos de la Administración Pública Municipal y se utilizará con fines de apoyar el desarrollo de la o el Servidor Público del Servicio Profesional de Carrera dentro de las dependencias.
  - V. Examen de Conocimientos.
  - VI. Evaluación de Habilidades.
  - VII. Presentación de Documentos.
  - VIII. Evaluación de la experiencia y valoración del mérito de las y los candidatos.

## CAPITULO SEGUNDO

### DE LA ETAPA DE PERMANENCIA EN EL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

ARTÍCULO 10. La implementación de la etapa de permanencia otorga las herramientas necesarias a las y los Servidores Públicos para que, en el ejercicio de sus funciones, garanticen continuidad a los planes, programas y demás acciones que tenga contemplado el Municipio de Monterrey.

Se documentará y se sustentará por méritos, acreditando los procedimientos de inducción, capacitación, actualización, promoción y evaluación.

ARTÍCULO 11. El desarrollo de la etapa de Permanencia se regirá a través de una evaluación anual a la cual se sujetará la o el Servidor Público inscrito en el Servicio Profesional de Carrera.

La consecuencia directa de incumplimiento de la evaluación será la baja del Servicio Profesional de Carrera.

ARTÍCULO 12. Aspectos a evaluar dentro de la etapa de Permanencia:

- a) Formación Profesional. La o el Servidor Público deberá comprobar que mantiene una formación profesional continua en áreas de beneficio a su desempeño profesional sin que esto implique que deberá tener concluidos dichos estudios, si no que se mantiene



dentro de un proceso de educación formal: estudios de grados concluidos, estudiando posgrados, entre otros.

- b) Capacitación y Actualización. Implica proveer a las o los Servidores Públicos de las herramientas necesarias para mantener un proceso permanente y continuo de actualización en conocimientos jurídicos, administrativos y técnicos acordes a su puesto; habilidades y destrezas, innovaciones tecnológicas, desarrollo humano, formación inclusiva y manejo de trabajo en equipo y liderazgo, así como aspectos que fortalezcan sus actitudes y sus aptitudes para un mejor desempeño de la función que realiza; para acreditar lo anterior las o los Servidores Públicos deben acudir o impartir un curso anual en los campos de su función.
- c) Criterios del desempeño por el Comité. El Comité del Servicio Profesional de Carrera deberá diseñar un mecanismo de evaluación, acorde a las necesidades profesionales, de desempeño, tecnológicas, de inclusión, actitudinales y aptitudinales que demande el puesto para el cual se está evaluando.
- d) Evaluación cualitativa por parte de la o el superior jerárquico. Con fundamento a los indicadores diseñados y validados por el Comité del Servicio Profesional de Carrera, la o el servidor con funciones de superior jerárquico aplicará una evaluación a partir de una entrevista con la o el aspirante evaluado.
- e) Innovación a la Gestión Pública. Toda o todo Servidor Público inscrito en el programa del Servicio Profesional de Carrera está obligado a buscar la mejora continua y para ello proponer, diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias que contribuyan a eficientizar el servicio público municipal; dichas acciones deberán estar acordes a la normatividad vigente, Plan Municipal de Desarrollo, y otras disposiciones aplicables a cada caso, así como contar con la validación del superior jerárquico.
- f) Implementación de Políticas Transversales. Se consideran políticas transversales aquellas que deben implementarse por igual en todas las acciones, programas y funciones que se desempeñen en cualquier tarea del servicio público municipal.

ARTÍCULO 13. Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera medir las evaluaciones aplicadas a cada aspirante para cada puesto en concurso dentro del Servicio Profesional de Carrera. Dichas evaluaciones serán remitidas al Comité del Servicio Profesional de Carrera para su valoración y en su caso el respectivo dictamen.

En los casos donde se presentaren evaluaciones con los mismos resultados, será facultad del Comité del Servicio Profesional de Carrera establecer los lineamientos, indicadores y mediciones que definan la persona que obtenga la plaza en concurso.

ARTÍCULO 14. En la puntuación requerida, podrá permanecer dentro del Servicio Profesional de Carrera por el tiempo de un año y hasta la siguiente evaluación.



### CAPÍTULO TERCERO DE LA ETAPA DE MEJORAMIENTO SALARIAL

ARTÍCULO 15. Se considera mejoramiento horizontal, es decir, en el mismo puesto, la búsqueda para obtener una mejoría salarial derivada de los resultados de las evaluaciones acorde a lo establecido en el tabulador aplicable al puesto.

ARTÍCULO 16. Los aspectos a evaluar dentro de la etapa de mejoramiento salarial serán los siguientes:

- a) Formación Profesional. La o el Servidor Público deberá comprobar que mantiene una formación profesional continua en áreas de beneficio a su desempeño profesional sin que esto implique que deberá tener concluidos dichos estudios, si no que se mantiene dentro de un proceso de educación formal: estudios de grados concluidos, estudiando posgrados, entre otros.
- b) Capacitación y Actualización. Implica proveer a las o los Servidores Públicos de las herramientas necesarias para mantener un proceso permanente y continuo de actualización en conocimientos jurídicos, administrativos y técnicos acordes a su puesto; habilidades y destrezas, innovaciones tecnológicas, desarrollo humano, formación inclusiva y manejo de trabajo en equipo y liderazgo, así como aspectos que fortalezcan sus actitudes y sus aptitudes para un mejor desempeño de la función que realiza; para acreditar lo anterior las o los Servidores Públicos deben acudir o impartir un curso anual en los campos de su función.
- c) Criterios del desempeño por el Comité. El Comité del Servicio Profesional de Carrera deberá diseñar un mecanismo de evaluación, acorde a las necesidades profesionales, de desempeño, tecnológicas, de inclusión, actitudinales y aptitudinales que demande el puesto para el cual se está evaluando.
- d) Evaluación cualitativa por parte de la o el superior jerárquico. Con fundamento en los indicadores diseñados y validados por el Comité del Servicio Profesional de Carrera la o el servidor con funciones de superior jerárquico aplicará una evaluación a partir de una entrevista con la o el aspirante evaluado.
- e) Innovación a la Gestión Pública. Toda o todo Servidor Público inscrito en el programa del Servicio Profesional de Carrera está obligado a buscar la mejora continua y para ello proponer, diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias que contribuyan a eficientizar el servicio público municipal; dichas acciones deberán estar acordes a la normatividad vigente, reglamentación municipal, Plan Municipal de Desarrollo, y otras disposiciones aplicables a cada caso, así como contar con la validación del superior jerárquico.



- f) Implementación de Políticas Transversales. Se consideran políticas transversales aquellas que deben implementarse por igual en todas las acciones, programas y funciones que se desempeñen en cualquier tarea del servicio público municipal.

#### CAPÍTULO CUARTO DE LA ETAPA DE PROMOCIÓN

ARTÍCULO 17. Dentro de la etapa de promoción, se desarrollarán los procedimientos para la identificación de las trayectorias, así como los requisitos para ocupar puestos de igual o mayor cargo jerárquico.

ARTÍCULO 18. El proceso de promoción, ascenso y movilidad es aquel mediante el cual las y los Servidores Públicos del Servicio Profesional de Carrera pueden ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía, en base al mérito, capacidad y aptitud.

ARTÍCULO 19. Los aspectos a evaluar en la etapa de promoción son los siguientes:

- a) Formación Profesional. La o el servidor público deberá comprobar que mantiene una formación profesional continua en áreas de beneficio a su desempeño profesional sin que esto implique que deberá tener concluidos dichos estudios, si no que se mantiene dentro de un proceso de educación formal: estudios de grados concluidos, estudiando posgrados, entre otros.
- b) Capacitación y Actualización. Implica proveer a las o los Servidores Públicos de las herramientas necesarias para mantener un proceso permanente y continuo de actualización en conocimientos jurídicos, administrativos y técnicos acordes a su puesto; habilidades y destrezas, innovaciones tecnológicas, desarrollo humano, formación inclusiva y manejo de trabajo en equipo y liderazgo, así como aspectos que fortalezcan sus actitudes y sus aptitudes para un mejor desempeño de la función que realiza; para acreditar lo anterior las o los servidores públicos deben acudir o impartir un curso anual en los campos de su función.
- c) Criterios del desempeño por el comité. El Comité del Servicio Profesional de Carrera deberá diseñar un mecanismo de evaluación, acorde a las necesidades profesionales, de desempeño, tecnológicas, de inclusión, actitudinales y aptitudinales que demande el puesto para el cual se está evaluando.
- d) Evaluación cualitativa por parte de la o el superior jerárquico. Con fundamento en los indicadores diseñados y validados por el Comité del Servicio Profesional de Carrera, la o el servidor con funciones de superior jerárquico aplicará una evaluación a partir de una entrevista con la o el aspirante evaluado.
- e) Innovación a la Gestión Pública. Toda o todo Servidor Público inscrito en el programa del Servicio Profesional de Carrera está obligado a buscar la mejora



**AYUNTAMIENTO DE MONTERREY  
GOBIERNO MUNICIPAL 2019-2021**

continúa y para ello proponer, diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias que contribuyan a eficientizar el servicio público municipal; dichas acciones deberán estar acordes a la normatividad vigente, reglamentación municipal, Plan Municipal de Desarrollo, y otras disposiciones aplicables a cada caso, así como contar con la validación del superior jerárquico.

- f) Implementación de Políticas Transversales. Se consideran políticas transversales aquellas que deben implementarse por igual en todas las acciones, programas y funciones que se desempeñen en cualquier tarea del servicio público municipal.

ARTÍCULO 20. La evaluación por el desempeño de la o el Servidor Público se realizará mediante un Comité plural quien establezca los indicadores de medición, los instrumentos de evaluación, además tendrá a su cargo la supervisión e implementación de la evaluación de desempeño, incluida la dictaminación o resultado.

## CAPÍTULO QUINTO

### DE LA ETAPA DE SEPARACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA

ARTÍCULO 21. Será separado del Servicio Profesional de Carrera toda o todo Servidor Público cuando incurra en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) No presentar la evaluación correspondiente en los tiempos en que se le convoque. Si la ausencia fuese por motivos imponderables de salud o fuerza mayor se le reprogramará la evaluación por una única ocasión.
- b) Llegar con 15 minutos o más después de iniciada la evaluación correspondiente.
- c) Intento o uso de medios fraudulentos durante las diferentes etapas de evaluación.
- d) Presentación de documentos apócrifos.
- e) Acogerse a un sistema de pensión o jubilación.
- f) Renuncia voluntaria al Servicio Profesional de Carrera o al cargo.
- g) Incumplir con alguna de las prescripciones previstas en la Convocatoria.
- h) Sentencia ejecutoriada que implique la privación de la libertad de las y los servidores públicos.
- i) Hacerse acreedor a sanciones administrativas en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.
- j) Violación al Código de Ética.
- k) Incumplimiento en la implementación de políticas transversales.
- l) No acreditar el refrendo de la permanencia anual.
- m) Defunción.





ARTÍCULO 22. Además de los supuestos señalados en el artículo anterior, queda excluido del proceso de promoción aquel personal que en los últimos 2 años cuente con licencias mayores a 30 días naturales, así como que hayan sido sujeto de:

- a) Sanción de la Comisión de Honor y Justicia.
- b) Sanciones, observaciones o cualquier señalamiento administrativo o judicial derivado de su función pública.
- c) Suspensiones de más de 30 días.

### **TITULO TERCERO** **DEL COMITÉ DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

ARTÍCULO 23. El Comité Servicio Profesional de Carrera es el órgano colegiado encargado de revisar y aprobar las políticas y procedimientos del Servicio Profesional de Carrera, así como de resolver los asuntos que en la materia se sometan a su consideración.

ARTÍCULO 24. El Comité conocerá y validará las evaluaciones del desempeño de la o el Servidor Público emitiendo recomendaciones sobre las mismas.

ARTÍCULO 25. La implementación de la evaluación del desempeño, de acuerdo a las convocatorias, será responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera; reservando la dictaminación de cada postulante al Comité del Servicio Profesional de Carrera.

ARTÍCULO 26. El Comité del Servicio Profesional de Carrera se integrará en forma interdisciplinaria de la siguiente manera:

- a) La persona quien desempeñe la Dirección General de Administración de la Secretaría de Finanzas y Administración fungirá en la Presidencia del Comité, teniendo voto de calidad en caso de empate.
- b) La persona quien desempeñe la Dirección de Recursos Humanos y Servicio Profesional de Carrera fungirá en la Secretaría Técnica del Comité.
- c) Un vocal designado por la Contraloría Municipal.
- d) Un vocal representante del Ayuntamiento de Monterrey de la primera mayoría.
- e) Un vocal representante del Ayuntamiento de Monterrey de la primera minoría.
- f) Un vocal representante de la Secretaría de Finanzas y Administración
- g) Un vocal de representación ciudadana.
- h) Un vocal de representación Académica.



**AYUNTAMIENTO DE MONTERREY  
GOBIERNO MUNICIPAL 2019-2021**

La designación de la representación ciudadana y académica se realizará mediante convocatoria ciudadana pública emitida por el Ayuntamiento y la selección deberá ser aprobada por el mismo. Por cada propietario habrá un suplente, quien tendrá voz y voto solamente en ausencia del titular o propietario, mismo que deberá designarse en la primera sesión del Comité.

Los integrantes de representación ciudadana y académica del Comité tendrán un tiempo en su ejercicio por un máximo de 3 (tres) años y podrán ser reelectos por un periodo adicional como vocales propietarios o suplentes.

ARTÍCULO 27. Para garantizar la legalidad, transparencia y certidumbre se otorga al Comité el carácter de evaluador del Servicio Profesional de Carrera, el cual tiene, entre otras atribuciones, las de planear, elaborar, diseñar, aprobar, vigilar y supervisar la implementación de las evaluaciones que se apliquen a las y los Servidores Públicos, con la finalidad de participar en cualquiera de las etapas del Servicio Profesional de Carrera.

ARTÍCULO 28. Las funciones de los integrantes del Comité son las siguientes:

1. Persona Titular de la Presidencia del Comité.
  - a) Representar al Comité ante autoridades.
  - b) Presidir las sesiones ordinarias y extraordinarias.
  - c) Vigilar el correcto funcionamiento del Comité.
  - d) Proponer al Comité la integración de las comisiones que estudien los diferentes casos.
  
2. Persona Titular de la Secretaría Técnica del Comité.
  - a) Dar trámite a la correspondencia recibida que no requiera acuerdo del presidente del Comité.
  - b) Vigilar el cumplimiento de acuerdos.
  - c) Llevar el orden del día en las sesiones ordinarias y extraordinarias.
  - d) Pasar lista de asistencia en las reuniones del Comité.
  - e) Redactar las actas de las sesiones con su firma.
  - f) Expedir copias de actas de las sesiones con su firma.
  - g) Suplir al Presidente del Comité en su ausencia.
  - h) Elaborar y organizar el directorio.
  - i) Aquellas obligaciones que le demande el Presidente.
  
3. Personas asignadas como Vocales y suplentes de Vocal del Comité.



- a) Asistir a todas las sesiones del Comité.
- b) Tener voz y voto en las decisiones que se tomen en el Comité.

ARTÍCULO 29. El Comité deberá reunirse al menos dos veces por año para evaluar las acciones emprendidas por el Servicio Profesional de Carrera y establecer la ruta de trabajo para la próxima evaluación a realizarse, tanto para el ingreso, permanencia, mejoramiento salarial o promoción en las plazas que así se requiera.

Lo anterior, no impide que pueda existir un número mayor de reuniones en función de las necesidades de concursar plazas fuera de los tiempos ordinarios de evaluación o cualquier otro requerimiento vinculado al Servicio Profesional de Carrera.

ARTÍCULO 30. El Comité tendrá la responsabilidad de elaborar la convocatoria anual para participar en cualquiera de las etapas del Servicio Profesional de Carrera, en los casos de plazas que queden vacantes, el Comité faculta al Presidente y al Secretario Técnico a emitir la convocatoria en un plazo no mayor a 60 días hábiles, misma que se pondrá a consideración del Ayuntamiento para su aprobación.

ARTÍCULO 31. En caso de que una plaza ya participante del Servicio Profesional de Carrera quede vacante previo al proceso de evaluación, la persona que realice las funciones del titular de dicha plaza, podrá participar para ingresar al Servicio Profesional de Carrera en la evaluación correspondiente, la cual no deberá superar 60 días naturales a partir de que se presente la vacante de esa plaza.

ARTÍCULO 32. Son atribuciones del Comité:

- I. Revisar y aprobar las políticas y procedimientos del Servicio Profesional de Carrera.
- II. Supervisar la implementación de la evaluación del desempeño, incluida la respuesta a dicha evaluación.
- III. Elaborar los instrumentos de evaluación del desempeño que se aplicarán a las y los servidores públicos del Servicio Profesional de Carrera durante las diferentes etapas del mismo.
- IV. Establecer los parámetros de puntuación para cada uno de los aspectos contemplados en la medición para cada una de las etapas del Servicio Profesional de Carrera.
- V. Recomendar programas de capacitación institucionales, así como el desarrollo de cursos de especialización dirigidos al personal que forme parte del Servicio Profesional de Carrera.
- VI. Elaborar la convocatoria para invitar a ocupar las vocalías ciudadana y/o académica cuando estas estén vacantes.
- VII. Socializar e informar sobre sus acciones a la Administración Pública Municipal.



- VIII. Conoce y opinar sobre los criterios de evaluación cualitativa del superior jerárquico, de acuerdo a lo establecido en los Códigos de Ética y de Conducta Base de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey.
- IX. Definir la puntuación para el ingreso al Servicio Profesional de Carrera, la permanencia, el mejoramiento salarial, la promoción o la separación del programa.
- X. Las que se deriven de las disposiciones de este Reglamento y demás aplicables.

#### TITULO CUARTO DE LAS EVALUACIONES

ARTÍCULO 33. Las y los servidores públicos que participen en las convocatorias emitidas para cubrir las plazas vacantes en el Servicio Profesional de Carrera se sujetarán a las evaluaciones establecidas por el Comité.

Se denomina evaluación, al proceso de medición física o digital, que se realizará de manera presencial a fin de garantizar la honestidad del evaluado, privilegiando para ellos los medios digitales.

ARTÍCULO 34. Las evaluaciones se basarán en indicadores definidos y establecidos por el Comité para cada plaza en particular, teniendo en cuenta la descripción del perfil del puesto, las funciones a desempeñar, la formación académica mínima requerida, la experiencia laboral o de desempeño, la valoración del conocimiento en el saber y el hacer, las habilidades tecnológicas necesarias para el puesto y las aptitudes, actitudes requeridas en el manejo de personal y la toma de decisiones.

ARTÍCULO 35. El propósito de las evaluaciones es establecer los mecanismos de medición y valoración del desempeño y la productividad de las y los Servidores Públicos de Carrera; que serán a su vez los parámetros para obtener ascensos, promociones, premios y estímulos; así como garantizar la estabilidad laboral.

ARTÍCULO 36. Los aspectos a evaluar serán, de acuerdo a cada etapa, los siguientes:

- a) Formación profesional. La o el servidor público deberá comprobar que mantiene una Formación profesional continua en áreas de beneficio a su desempeño profesional sin que esto implique que deberá tener concluidos dichos estudios, si no que se mantiene dentro de un proceso de educación formal: estudios de grados concluidos, estudiando posgrados, entre otros.
- b) Desempeño o experiencia laboral. Se refiere al conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un determinado puesto laboral, o durante un periodo de tiempo específico. Se comprobará mediante el



análisis de su Currículo y la verificación de las referencias laborales. Para evaluar el desempeño se consideran los siguientes aspectos: dominio del conocimiento técnico del área, dominio del conocimiento jurídico y administrativo del área, aptitudes de liderazgo, trabajo en equipo, empatía, actitudes y dominio de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

- c) Capacitación y actualización. Implica proveer a las o los Servidores Públicos de las herramientas necesarias para mantener un proceso permanente y continuo de actualización en conocimientos jurídicos, administrativos y técnicos acordes a su puesto; habilidades y destrezas, innovaciones tecnológicas, desarrollo humano, formación inclusiva y manejo de trabajo en equipo y liderazgo, así como aspectos que fortalezcan sus actitudes y sus aptitudes para un mejor desempeño de la función que realiza; para acreditar lo anterior las o los Servidores Públicos deben acudir o impartir un curso anual en los campos de su función.
- d) Evaluación cualitativa por parte de la o el superior jerárquico. Con fundamento en los indicadores diseñados y validados por el comité del SPC, la o el servidor con funciones de superior jerárquico aplicará una evaluación a partir de una entrevista con la o el aspirante evaluado.
- e) Innovación a la gestión pública. Toda o todo Servidor Público inscrito en el programa del SPC está obligado a buscar la mejora continua y para ello proponer, diseñar, implementar y evaluar planes, programas y estrategias que contribuyan a eficientizar el servicio público municipal; dichas acciones deberán estar acordes a la normatividad vigente, reglamentación municipal, Plan Municipal de Desarrollo, y otras disposiciones aplicables a cada caso, así como contar con la validación del superior jerárquico.
- f) Implementación de políticas transversales. Se consideran políticas transversales aquellas que deben implementarse por igual en todas las acciones, programas y funciones que se desempeñen en cualquier tarea del servicio público municipal.

Cada evaluación tendrá una puntuación diferenciada para cada uno de los aspectos anteriores basado en la plaza a concursar. En todos los casos la suma de puntuación deberá ser de 100 (cien). El periodo de aplicación de evaluaciones será durante los meses de febrero - marzo de cada año.

ARTÍCULO 37. Cada aspirante a ingresar al Servicio Profesional de Carrera en alguna de las plazas concursadas tendrá la posibilidad de solicitar recurso de revisión a su evaluación sumatoria, el cual se deberá presentar ante la Secretaría Técnica del Comité dentro de los 5 (cinco) días hábiles a partir de la notificación del resultado de la evaluación. El recurso se atenderá en un transcurso de 15 (quince) días hábiles.

ARTÍCULO 38. El recurso de revisión se tramitará de conformidad a lo siguiente:



- I. El promovente interpondrá el recurso por escrito, expresando el acto que impugna, los aspectos de la evaluación donde considera debe haber una rectificación;
- II. Las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con cada uno de los hechos controvertidos;
- III. Las pruebas documentales se tendrán por ofrecidas, si se acompañan al escrito en el que propongan el recurso, y sólo serán recabadas por la autoridad, en caso de que las documentales obren en el expediente;
- IV. La Secretaría Técnica del Comité podrá solicitar que rindan los informes que estime pertinentes, quienes hayan intervenido en el procedimiento de selección;
- V. El Comité emitirá un informe sobre la admisión del recurso y de las pruebas que se hubiesen ofrecido, dando respuesta en un plazo no mayor a 15 (quince) días hábiles;
- VI. Vencido el plazo para el rendimiento de pruebas, el Comité dictará la resolución que proceda en un término que no excederá de 20 (veinte) días hábiles, se dará a conocer el resultado al interesado.

ARTÍCULO 39. El recurso de revisión contenido en el presente Título, versará exclusivamente a la aplicación correcta del procedimiento y no en los criterios de evaluación que se instrumenten.

## TITULO QUINTO DE LA PERMANENCIA Y LOS ESTÍMULOS

ARTÍCULO 40. El estímulo es el reconocimiento, susceptible de otorgarse a una o un servidor público por su desempeño destacado.

Este tiene como propósito motivar el excelente desempeño de las y los Servidores Públicos y puede consistir en apoyos institucionales académicos para el desarrollo profesional de las y los Servidores Públicos del Servicio Profesional de Carrera.

ARTÍCULO 41. Las y los servidores públicos podrán ser sujetos de estímulos, reconocimientos e incentivos por sus méritos laborales. Para su otorgamiento se deberá observar que las y los Servidores Públicos obtengan un desempeño sobresaliente durante el periodo evaluado.

ARTÍCULO 42. Los estímulos, reconocimientos e incentivos, consistirán en diplomas, reconocimientos, menciones especiales dentro de las Dependencias a las que se está adscrito y /o promociones laborales.

Los reconocimientos e incentivos podrán ser individuales o colectivos, a fin de promover la cultura del desempeño, la responsabilidad en el logro de objetivos institucionales, el desarrollo de las y los servidores públicos y la adecuada orientación y dirección de los mandos superiores.



ARTÍCULO 43. Los estímulos, reconocimientos e incentivos se otorgarán a aquellas servidoras y servidores públicos que se distingan por:

- I. El desempeño sobresaliente de las actividades encomendadas.
- II. Actitudes positivas y espíritu de colaboración entre compañeros y superiores.
- III. Aportaciones destacadas en materia de sistemas de consumo, mantenimiento de equipos, aprovechamiento de recursos humanos y materiales que optimicen la ejecución de las actividades en su área de trabajo.
- IV. Elaboración de estudios, iniciativas e innovación que aporten notorios beneficios para el mejoramiento de las actividades del Municipio de Monterrey.

ARTÍCULO 44. Los estímulos, reconocimientos e incentivos no se eliminan entre sí, por lo que pueden otorgarse varios cuando la o el servidor público lo amerite.

### TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

ARTÍCULO SEGUNDO. Para las y los servidores públicos que ya están en activo y forman parte de la actual Administración y deseen ingresar al Servicio Profesional de Carrera deberá contar con:

- a) Tener el puesto nominal de Coordinación o Jefatura.
- b) Contar con perfil profesional afín al cargo.
- c) Tener seis meses mínimos en el puesto actual.
- d) Aprobar los requisitos y evaluaciones para el ingreso al Servicio Profesional de Carrera.

ARTÍCULO TERCERO. Únicamente para el año 2023, el periodo de evaluaciones será durante los meses agosto - septiembre.

ARTÍCULO CUARTO. Se tendrá el plazo de 90 días hábiles para elaborar los lineamientos, indicadores y mediciones que definan los casos donde se presenten evaluaciones con los mismos resultados.

*[Aprobado el 31 de enero de 2023 y publicado en el Periódico  
Oficial del Estado número 75 del 14 de junio de 2023.]*