

**DEL GOBIERNO DEL ESTADO
PODER EJECUTIVO
SECRETARÍA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN**

REGLAMENTO

**DEL SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL
SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA.**

LICENCIADO MARIO ANGUIANO MORENO, Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Colima, en ejercicio de la facultad que al Ejecutivo a mi cargo le confiere el artículo 58, fracción III, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1°, 2°, 3°, 5°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 19° y 21° de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima; y

C O N S I D E R A N D O

PRIMERO.- Que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 21, apartado B) de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima, a la Secretaría de Finanzas y Administración corresponde, además de las facultades y obligaciones que le confiere la Constitución Política del Estado y demás Leyes relativas, el despacho entre otros asuntos, los siguientes.

A) En materia de Administración:

- Proporcionar a las dependencias del Poder Ejecutivo los elementos humanos, materiales, técnicos y de servicio que requieran para cumplir con las atribuciones establecidas en la presente Ley;
- Establecer políticas, normas y lineamientos en materia de administración, remuneraciones y desarrollo del personal, así como tramitar los nombramientos, remociones, licencias, renunciaciones y cualquier otra incidencia que modifique la relación jurídico-laboral entre el Estado y sus servidores públicos, incluyendo el control y elaboración de la nómina del personal del Gobierno del Estado;
- Someter a la aprobación del titular del Ejecutivo los programas de mejoramiento y reorganización administrativa y la creación, supresión o modificación que requieran las dependencias, así como formular y revisar los manuales de organización, procedimientos y de servicios al público y asesorar a las áreas en la formulación de sus anteproyectos de reglamentos interiores;
- Coordinar el desarrollo organizacional de las dependencias utilizando las metodologías y herramientas más actualizadas, con el fin de hacer eficiente su funcionamiento interno y elevar la calidad en los servicios y la atención que proporcionan a la ciudadanía; y
- Coordinar la Profesionalización y Capacitación de los servidores públicos en las dependencias y organismos del Poder Ejecutivo del Estado.

SEGUNDO.- Que la iniciativa en estudio, deriva de la necesidad de políticas públicas efectivas, para el mejor ejercicio del gobierno, contemplando la inclusión de la Profesionalización de los Servidores Públicos, tal y como se establece en el Plan Estatal de Desarrollo 2009-2015 en las metas VI.046 Implementar un Sistema de Profesionalización, VI.069 Promover la implantación de mecanismos transparentes de evaluación al desempeño de los servidores públicos, y VI. 161 Diseñar los criterios del sistema de profesionalización de los servidores públicos que considere su labor en materia de transparencia y rendición de cuentas en la evaluación del desempeño.

TERCERO.- Que dentro de las prioridades fundamentales de mi gobierno se encuentra el establecer políticas en materia de profesionalización de los Servidores Públicos, orientadas a preservar una Administración Pública eficiente y competitiva, basada en el mérito, orientada al servicio y a consolidar al estado como el Gobierno más eficiente del país.

CUARTO.- Que el principal motivo para formular un Sistema de Profesionalización de los Servidores Públicos, es poder contar con una base institucional suficiente para que la gestión de los recursos humanos sea transparente, flexible, modular, escalable y con equidad.

QUINTO.- El desarrollo profesional de los servidores públicos es garantía de crecimiento y sensibilidad social, lo que repercute en la política de armonía y desarrollo sólido y a largo plazo del Estado del Colima.

SEXTO.- Que los servidores públicos deben tener al mismo tiempo autonomía de gestión para responder a las particularidades de su campo profesional, considerando primordialmente sus derechos, como los de la seguridad laboral, sustentada y validada a través de un Sistema de Profesionalización, acompañado del desarrollo de sistemas efectivos y suficientemente claros de evaluación del desempeño, al tiempo de ser dictaminadores para su desarrollo profesional.

SEPTIMO.- Que los servidores públicos estarán obligados a proporcionar servicios de manera justa y, en cierta medida, uniforme, pero a la vez eficiente y flexible.

OCTAVO.- Que el personal operativo de Procuraduría General de Justicia y Seguridad Pública, así como personal de Defensoría Pública, Salud y Educación cuentan con sus propios Sistemas de Profesionalización y Desarrollo, que se rigen por sus propias leyes y los reglamentos y normas de operación respectivos; por lo que quedan excluidos de este Sistema de Profesionalización de los Servidores Públicos al Servicio del Poder Ejecutivo de Gobierno del Estado de Colima.

NOVENO.- Lo establecido en la Ley de Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima, que dispone en su artículo 21, que los trabajadores se encuentran obligados a regir sus actos con el más alto concepto de profesionalismo, honestidad y rectitud; a cumplir con todos los deberes inherentes al cargo o empleo correspondiente y a las consecuencias que sean conformes a la Ley, a la costumbre y a la buena fe, así como la previsión sistema escalafonario que la presente iniciativa tiene en consideración, contemplado en el Título Tercero de dicho ordenamiento, que lo define como el sistema organizado en cada una de las Entidades públicas conforme a las bases establecidas en dicho Título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores de base, así como autorizar las permutas y movimientos de los mismos. Por su parte, la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en materia de Profesionalización, establece en su artículo 44, que todo servidor público tendrá obligaciones para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia con las que se desempeña en su empleo, cargo o comisión; por lo que la presente iniciativa permitirá el desarrollo profesional de los servidores públicos, para continuar con una administración pública eficaz y eficiente en beneficio de los ciudadanos colimenses.

En virtud de lo expuesto y fundado, el Ejecutivo a mi cargo tiene a bien emitir el siguiente:

REGLAMENTO

DEL SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL PODER EJECUTIVO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE COLIMA

Capítulo Primero Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento tiene por objeto regular el Sistema de Profesionalización de los Servidores Públicos que ocupen puestos contemplados en los catálogos de puestos de las dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima, exceptuando al personal operativo de Procuraduría General de Justicia y Seguridad Pública, así como personal de Defensoría Pública, Salud y Educación.

ARTÍCULO 2.- El Sistema de Profesionalización es un modelo de gestión de recursos humanos enfocado al desarrollo permanente y sistemático de la función pública de los servidores públicos, mediante el establecimiento de procesos y procedimientos para el ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, desarrollo profesional y separación.

ARTÍCULO 3.- Son principios rectores del Sistema de Profesionalización, la legalidad, eficiencia, objetividad, imparcialidad, equidad y la transparencia.

ARTÍCULO 4.- Los Organismos Públicos Estatales Descentralizados, Desconcentrados y Autónomos, Instituciones Académicas Nacionales o Internacionales, Organismos de la Sociedad Civil u otros poderes públicos que apliquen programas de servicio público o similar en virtud de otras disposiciones legales, podrán participar en el Sistema de Profesionalización previo celebración de convenios de colaboración institucional, con la finalidad de fortalecer, intercambiar o coordinar acciones que permitan la profesionalización de la función pública.

ARTÍCULO 5.- Para efectos del presente ordenamiento las dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima, exceptuando al personal operativo de la Procuraduría General de Justicia y Seguridad Pública, así como personal de Defensoría Pública, Salud y Educación, deberán mantener actualizado permanentemente el catálogo de puestos de su dependencia, mismo que deberá ser aprobado por la Secretaría de Finanzas y Administración por conducto de su Dirección General de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 6.- Quedan excluidos del Sistema de Profesionalización:

- I. El Gobernador del Estado y los que por disposición de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima y de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Colima, éste deba designar directamente;
- II. Los que desempeñen funciones en materia de Seguridad Pública, en las áreas de la policía de procuración de justicia, de los centros de reinserción social, y de la Procuraduría General de Justicia del Estado, exceptuando al personal administrativo de éstas dependencias;
- III. Los trabajadores de la Educación en el Estado de Colima y el personal de Defensoría Pública;
- IV. Los que por disposición legal, cuenten con un sistema propio de profesionalización y desarrollo, mismos que se regirán por sus propias leyes y los reglamentos y normas de operación respectivos; y
- V. Los que ocupen un puesto no contemplado dentro del catálogo de puestos del sistema.

ARTÍCULO 7.- Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- I. **Acreditación de Competencias:** Reconocimiento que el Servidor Público obtiene, por haber demostrado dominio de las competencias fincadas para el puesto que corresponda;
- II. **Administración Pública Estatal:** Se refiere a todas dependencias centralizadas, y organismos desconcentrados y descentralizados de la Administración Pública en el Estado de Colima, con las excepciones correspondientes;
- III. **Catálogo de Puestos:** Documento que integra el perfil y la descripción de cada puesto;
- IV. **Competencias:** Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al Servidor Público mostrar su desempeño para elaborar un producto o prestar un servicio;
- V. **Currícula de Capacitación:** Documento que consigna las modalidades de formación por competencias en las que el Servidor Público de acuerdo al perfil de su puesto deberá integrar;
- VI. **Descripción del Puesto:** Documento que describe las funciones institucionales, transversales y técnicas, su grado de responsabilidad y la ubicación dentro la estructura de organización;
- VII. **Director:** Director General de Recursos Humanos de la Secretaría de Finanzas y Administración;
- VIII. **Grado de Dominio:** Es el nivel por cada competencia que indica el grado de dominio que deberá evidenciar el servidor público dentro del desempeño de su puesto;
- IX. **Instrumentos de Evaluación:** Refiere a las diversas metodologías de evaluación por competencias que permiten evaluar el perfil y desempeño del servidor público;
- X. **Ley de los Trabajadores:** Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima;

- XI. Manual Operativo del Sistema:** Se refiere al manual que contiene los subsistemas, procesos y procedimientos del Sistema de Profesionalización;
- XII. Manual de Organización:** Se refiere al manual que contiene entre otros elementos, el catálogo de puestos por competencias de cada dependencia;
- XIII. Perfil de Puesto:** Documento que consigna los requerimientos mínimos generales y de competencias que se deben evidenciar para ocupar y desempeñarse en el puesto;
- XIV. Portafolio de Evidencias:** Expediente que contiene el plan de evaluación, la información de las evidencias de producto, desempeño y conocimientos de cada servidor público y su avance en el grado de dominio de cada competencia;
- XV. Plan de Evaluación:** Documento donde se establecen los mecanismos, criterios, instrumentos y fechas de evaluación con enfoque en competencias;
- XVI. Programa de Capacitación:** Documento que integra la calendarización de las acciones de capacitación, acorde con los objetivos establecidos y a las competencias de cada puesto;
- XVII. Puesto:** Unidad de trabajo específico e impersonal;
- XVIII. Reglamento:** Al Reglamento del Sistema de Profesionalización de los Servidores Públicos al Servicio del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima;
- XIX. Secretaría:** A la Secretaría de Finanzas y Administración; y
- XX. Sistema:** El Sistema de Profesionalización de los Servidores Públicos al Servicio del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima, que integra los subsistemas de ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, desarrollo profesional y separación.

ARTÍCULO 8.- Para todo aquello no establecido en el presente ordenamiento relacionado con la operatividad del Sistema, se establecerá en el manual operativo del Sistema de Profesionalización.

Capítulo Segundo De la Estructura Funcional del Sistema

Sección Primera

ARTÍCULO 9.- El Sistema se integrará funcionalmente por los Titulares de la Secretaría de Finanzas y Administración, de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Dirección de Profesionalización de la propia Secretaría.

ARTÍCULO 10.- El Director General de Recursos Humanos a través de la Dirección de Profesionalización, será el responsable de la operación, mantenimiento y desarrollo del Sistema de Profesionalización, así como de sus subsistemas, instrumentos y demás elementos que lo integran, conforme a lo establecido en el Reglamento Interior de la Secretaría y del Manual Operativo del Sistema.

Sección Segunda Del Comité de Profesionalización

ARTÍCULO 11.- El Comité de Profesionalización es un órgano integrado por Servidores Públicos y estará encargado de proponer mejoras al Sistema de Profesionalización, así como coadyuvar en los programas de reconocimientos e incentivos a los servidores públicos.

ARTÍCULO 12.- El Comité de Profesionalización estará integrado por:

- I. Un Presidente:** Que será el Titular de la Secretaría;
- II. Un Secretario:** Siendo el Titular de la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría; y

III. 4 Vocales que serán:

- a) **Un primer Vocal:** Que será el Titular de la Dirección de Profesionalización de la Dirección General de Recursos Humanos;
- b) **Un Segundo Vocal:** Que será el Titular de la Contraloría General del Gobierno del Estado;
- c) **Un Tercer Vocal:** Que será el Secretario General del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Gobierno del Estado, o quien acredite por escrito ser su representante, mismo que deberá ser miembro activo de dicho Sindicato; y
- d) **Un Cuarto Vocal:** Que será un servidor público invitado por el Presidente, por conducto del Secretario, como reconocimiento a su mérito y/o su buen desempeño.

ARTÍCULO 13.- El Comité de Profesionalización tendrá a su cargo las siguientes atribuciones:

- I. Promover la firma de convenios de colaboración con otros órdenes de gobierno, instituciones educativas públicas y privadas y organismos nacionales e internacionales con la finalidad de mejorar la profesionalización de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima;
- II. Sesionar periódicamente, por lo menos dos veces por año, para conocer los avances del Sistema de Profesionalización;
- III. Promover la realización de diversos estudios y proyectos de investigación con la finalidad de mejorar el Sistema de Profesionalización;
- IV. Promover la suscripción de convenios con patrocinadores para la participación en el otorgamiento de reconocimientos e incentivos a los Servidores Públicos; de acuerdo a lo establecido en el Manual Operativo del Sistema correspondiente;
- V. Conocer y resolver de las inconformidades producto del proceso de desarrollo profesional que sean presentadas por los Servidores Públicos; y
- VI. Elaborar las amonestaciones por escrito al servidor público que viole lo dispuesto en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 14.- Todos los integrantes de dicho Comité participarán con voz y voto, siendo el Presidente del Comité de Profesionalización el único que cuente con voto de calidad en caso de empate en la votación. Las sesiones tendrán quórum legal con la asistencia de al menos la mitad más uno de los miembros que integran el Comité de Profesionalización.

**Sección Tercera
Del Sistema y sus Subsistemas**

ARTÍCULO 15.- El Sistema estará integrado por los siguientes Subsistemas:

- I. Ingreso;
- II. Capacitación;
- III. Evaluación del Desempeño;
- IV. Desarrollo Profesional; y
- V. Separación.

Del Subsistema de Ingreso

ARTÍCULO 16.- El Subsistema de Ingreso tiene como propósito reclutar, seleccionar e inducir a los aspirantes a ocupar un puesto vacante que esté contemplado en el Catálogo de Puestos.

ARTÍCULO 17.- El Subsistema de Ingreso contempla los siguientes procedimientos:

- a) Reclutamiento y Selección; e
- b) Inducción.

ARTÍCULO 18.- El Procedimiento de Reclutamiento y Selección tiene por objeto reclutar y evaluar a los posibles candidatos que aspiren ocupar un puesto vacante contemplado en el Catálogo de Puestos, atendiendo en todo momento criterios de transparencia, objetividad y equidad en la aplicación del Procedimiento, con excepción de aquellos que pueda designar libremente el Gobernador del Estado, con fundamento en la fracción IV, del artículo 58 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima.

ARTÍCULO 19.- La Inducción de los servidores públicos se entenderá como el procedimiento en el que se le proporciona la información necesaria para su incorporación a su puesto y área correspondiente.

ARTÍCULO 20.- Lo relativo a los Procedimientos que señala el Subsistema de Ingreso se establecerá en el Manual Operativo del Sistema.

Del Subsistema de Capacitación

ARTÍCULO 21.- El Subsistema de Capacitación, tiene como propósito que los Servidores Públicos, adquieran los conocimientos, desarrollen las habilidades y las actitudes necesarias para el ejercicio de sus funciones a través de diversas modalidades, para alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Desarrollar el potencial humano de los Servidores Públicos;
- b) Formarse en las competencias requeridas para el desempeño de su puesto; y
- c) Prepararse para desempeñar funciones de igual o mayor responsabilidad con relación al puesto actual o por ocupar.

ARTÍCULO 22.- El Subsistema de Capacitación contemplará los siguientes criterios generales:

- I. Registro e historial de capacitación de cada servidor público;
- II. Programas de capacitación institucional;
- III. Programas de capacitación optativa;
- IV. Modalidades de capacitación; y
- V. Criterios de evaluación de la capacitación.

ARTÍCULO 23.- El Procedimiento de Capacitación establecerá principalmente programas institucionales y optativos, ambos orientados a desarrollar las competencias establecidas para cada puesto.

ARTÍCULO 24.- La Capacitación Institucional se entenderá como los procesos que propician el desarrollo de las competencias que todo servidor público debe poseer de acuerdo a la siguiente clasificación:

- I. **Fundamental.** Se refiere a los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer toda persona que pretenda fungir como Servidor Público y que le permiten desarrollar las actividades propias del puesto con honestidad, ética, responsabilidad, vocación de servicio y compromiso, en beneficio de la ciudadanía;
- II. **Transversales.** Son los conocimientos, habilidades y actitudes, que de manera general y por nivel de responsabilidad, requiere el Servidor Público para el desempeño de sus funciones; y
- III. **Técnicas.** Se refiere a los conocimientos especializados y habilidades técnicas propias de cada puesto, con base en la especialidad y perfil del Servidor Público.

ARTÍCULO 25.- La capacitación optativa se entenderá como el proceso que favorece el desarrollo humano y la gestión del conocimiento, que requiere todo servidor público a fin de fortalecer la calidad de vida del mismo.

ARTÍCULO 26.- El servidor público puede solicitar su ingreso a los distintos programas de capacitación optativos, aun cuando no les corresponda, de acuerdo a sus competencias, con el fin de desarrollar su propio perfil profesional y dominar distintas competencias dentro del Sistema de Profesionalización, conforme a lo que se establezca en el Manual Operativo del Sistema.

ARTÍCULO 27.- La capacitación institucional es obligatoria y necesaria para la acreditación de las competencias fincadas en cada perfil de puesto. Así mismo serán parte de la condición que requiere todo servidor público a fin de ser sujeto de la obtención de reconocimientos e incentivos y mejora en su desarrollo profesional.

ARTÍCULO 28.- Lo relativo a los procesos que integren al Subsistema de Capacitación, se establecerá en el Manual Operativo del Sistema.

Del Subsistema de Evaluación del Desempeño

ARTÍCULO 29.- El Subsistema de Evaluación del Desempeño consiste en establecer los criterios y aplicar los instrumentos y mecanismos de evaluación de las competencias que todo servidor público requiere para el desempeño de su puesto; con la finalidad de mejorar los procesos de capacitación, de desarrollo profesional y del desempeño de los servidores públicos; evaluar el cumplimiento de los perfiles de puesto y generar información que favorezca la toma de decisiones en la asignación de reconocimientos e incentivos.

ARTÍCULO 30.- El Subsistema de Evaluación del Desempeño deberá contemplar cuatro momentos fundamentales:

- I. La elaboración del Plan de Evaluación;
- II. Aplicación de los instrumentos de evaluación correspondientes;
- III. La conformación de un Portafolio de Evidencias; y
- IV. La emisión del juicio de evaluación del desempeño y Acreditación de Competencia en su caso.

ARTÍCULO 31.- El Plan de Evaluación permitirá establecer los criterios de evaluación y su ponderación respectiva integrando los elementos necesarios que permitan la transparencia, objetividad, validez y confiabilidad de la evaluación.

ARTÍCULO 32.- La logística de aplicación, elaboración y selección de los instrumentos de evaluación estará a cargo del área de evaluación del desempeño, en la Dirección de Profesionalización, en función al catálogo de puestos correspondiente y estarán orientados a evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes, así como también a medir el desempeño de acuerdo a las funciones y metas establecidas de cada servidor público.

ARTÍCULO 33.- La aplicación del plan de evaluación, consiste en la logística y aplicación de los diversos instrumentos de evaluación que permitan medir los criterios previamente establecidos dentro del plan de evaluación y de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Manual Operativo del Sistema;

ARTÍCULO 34.- El Portafolio de Evidencias permitirá integrar todos los registros físicos, documentales y/o electrónicos de cada servidor público que se le haya aplicado el Procedimiento de Evaluación del Desempeño.

ARTÍCULO 35.- La emisión del juicio de evaluación del desempeño por competencias y/o metas es el dictamen final de la integración y análisis de resultados de la evaluación; conforme a lo establecido en el manual operativo.

ARTÍCULO 36.- La Acreditación de las competencias se refiere a que todo servidor público previamente evaluado evidencie de forma objetiva que cuenta con alguna o todas las competencias inherentes a su puesto.

ARTÍCULO 37.- La aprobación de la Evaluación del Desempeño de manera satisfactoria, será requisito indispensable para el servidor público que pretenda acreditar competencias, evidenciar desempeño, ser sujeto de reconocimientos e incentivos, así como para su desarrollo profesional en la dependencias centralizadas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Colima, exceptuando al personal operativo de Procuraduría General de Justicia y Seguridad

Pública, así como personal de Defensoría Pública, Salud y Educación; independientemente de cualquier otro sistema de evaluación institucional.

ARTÍCULO 38.- El Subsistema de Evaluación del Desempeño identificará los casos de desempeño no satisfactorio, para adoptar medidas correctivas o de reforzamiento, de conformidad con lo dispuesto por este Reglamento y conforme a lo establecido en el Manual Operativo del Sistema.

ARTÍCULO 39.- Lo relativo a los procesos que integran al Subsistema de Evaluación del Desempeño, se establecerán en el Manual Operativo del Sistema.

Del Subsistema de Desarrollo Profesional

ARTÍCULO 40.- El Subsistema de Desarrollo Profesional tiene la finalidad de que el servidor público con base en la capacitación, acreditación de sus competencias y evaluación del desempeño, pueda postularse a ocupar un puesto vacante de igual o mayor responsabilidad de acuerdo a las competencias que se requieran evidenciar para tal efecto, o bien para recibir reconocimientos e incentivos.

El personal de base sindicalizado, estará sujeto al procedimiento escalafonario, previsto en el Título Tercero de la Ley de los Trabajadores y en lo que resulte aplicable al presente Reglamento.

ARTÍCULO 41.- El Subsistema de Desarrollo Profesional contempla los siguientes procesos:

- I. Desarrollo Natural;
- II. Desarrollo Alterno;
- III. Otorgamiento de Reconocimientos; y
- IV. Otorgamiento de Incentivos.

ARTÍCULO 42.- El Desarrollo Natural es el ascenso de un servidor público de su puesto al inmediato superior, cumpliendo para tal efecto lo dispuesto en el Manual Operativo del Sistema.

ARTÍCULO 43.- El Desarrollo Alterno es el ascenso de un servidor público de su puesto a otro de mayor responsabilidad similar al puesto del inmediato superior, cumpliendo para tal efecto lo dispuesto en el Manual Operativo del Sistema.

ARTÍCULO 44.- Para el otorgamiento de reconocimientos por desempeño el Servidor Público deberá haber acreditado al menos la competencia fundamental fincada en su perfil de puesto, cumpliendo para tal efecto lo dispuesto en el Manual Operativo del Sistema.

ARTÍCULO 45.- Para el otorgamiento de incentivos en especie o eventualmente económicos, el servidor público deberá estar acreditado en las competencias fundamental y transversales, de acuerdo a su perfil de puesto; así como, evidenciar claramente el cumplimiento de objetivos y metas institucionales, cumpliendo para tal efecto lo dispuesto en el Manual Operativo del Sistema.

ARTÍCULO 46.- Los incentivos en especie que se otorguen a los servidores públicos, deberán ser de naturaleza extraordinaria y cuando sean de carácter económico, en ningún caso se consideraran parte del sueldo o remuneración u honorarios que de forma regular o permanente perciban de forma ordinaria los Servidores Públicos.

Del Subsistema de Separación

ARTÍCULO 47.- Se entiende por separación el acto voluntario u obligatorio por el que se deja de pertenecer un servidor público al Sistema de Profesionalización de conformidad a este Reglamento y ordenamientos relativos.

ARTÍCULO 48.- Para los efectos del artículo anterior, se consideran causas de separación al Sistema de Profesionalización, las siguientes:

- I. Separación voluntaria o por años de servicio;

- II. Separación por dictamen médico o por fallecimiento;
- III. Separación temporal;
- IV. Separación definitiva;
- V. Suspensión de alguno de los derechos del presente ordenamiento
- VI. Separación por mandato judicial; y
- VII. Las demás que establezca la Ley de los Trabajadores y otras disposiciones aplicables.

ARTÍCULO 49.- La Separación voluntaria del Sistema, jubilación o pensión, serán de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley de los Trabajadores.

ARTÍCULO 50.- Respecto de la Pensión, el dictamen médico deberá ser emitido por autoridad del sector salud, competente para tal efecto, ya sea por enfermedad que implique un riesgo para la salud del trabajador y de las personas que trabajen con él; o por incapacidad permanente física o mental del trabajador que inhabilite al trabajador para desempeñar el trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 51.- Se entiende por separación temporal, la suspensión temporal de alguno de los derechos establecidos en este Reglamento, de acuerdo en lo previsto en la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, artículos 24 y 55 de la Ley de los Trabajadores y demás ordenamientos legales aplicables.

ARTÍCULO 52.- Si al servidor público le fuera aplicada alguna sanción de las previstas en el artículo 49 de la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, su incorporación al Sistema de Profesionalización quedará condicionado al dictamen del Comité de Profesionalización, según corresponda, considerando la gravedad de la falta y afectación a la Administración Pública Estatal. Su reingreso les faculta para concursar en igualdad de condiciones sin que su separación temporal al servicio importe descalificación alguna.

ARTÍCULO 53.- La separación definitiva del sistema, es el acto por el cual la dependencia, dictamina la desincorporación definitiva del sistema del servidor público cuando incumpla gravemente en las obligaciones señaladas en el presente Reglamento por resolución del Comité de Profesionalización.

ARTÍCULO 54.- El subsistema de separación contemplará los siguientes criterios generales:

- I. Elaboración de criterios y políticas para la separación del personal en puestos adscritos a su área atendiendo a la normatividad aplicable;
- II. Dictaminar la procedencia de la separación o no del Sistema, una vez analizado el expediente del servidor público;
- III. Dictaminar en acuerdo con el Comité de Profesionalización la procedencia o no de la separación;
- IV. Aplicar las políticas de separación del sistema en caso de proceder;
- V. Dejar sin efectos los derechos que determine el comité de Profesionalización que se encuentran referidos en el presente Reglamento;
- VI. Una vez concluido el proceso, integrar al expediente del servidor público, la documentación que acredite el haber incurrido en cualquiera de las causas señaladas en el artículo 48 de este Reglamento; y
- VII. Las demás que le confieran el presente Reglamento, el Reglamento Interior de la Secretaría, la Ley de Trabajadores, la Ley Estatal de Responsabilidades de los Servidores Público, los manuales técnicos y operativos, el Director General de Recursos Humanos y demás ordenamientos aplicables.

ARTÍCULO 55.- Lo relativo a los procedimientos que señala el subsistema de separación y reincorporación se establecerá en el Manual Operativo del Sistema.

Capítulo Tercero **Derechos y Obligaciones de los Servidores Públicos**

De los Derechos

Artículo 56.- Además de los derechos que les confieren a los Servidores Públicos otras disposiciones jurídicas, los servidores públicos tendrán los siguientes derechos:

- I. Recibir la acreditación como servidor público, previa a lo dispuesto en el Manual Operativo del Sistema;
- II. Ocupar uno de los puestos contemplados en el Catálogo de Puestos del Sistema;
- III. Acceder a los procesos de desarrollo natural o alterno, cuando se genere una vacante dentro del Catálogo de Puestos del Sistema;
- IV. Ser considerado de manera prioritaria para ocupar un puesto vacante cuando éste se trate del inmediato superior, de acuerdo a lo establecido en el Manual Operativo del Sistema;
- V. Tener información referente a su expediente individual, currícula de capacitación y portafolio de evidencias;
- VI. Que la Evaluación del Desempeño sea imparcial, objetiva y transparente; así como conocer los resultados de dicha evaluación;
- VII. Acceder a los programas de capacitación, actualización y especialización que favorezcan su desarrollo profesional y personal;
- VIII. Ser sujeto de reconocimiento al mérito bajo los criterios que se establezcan en el Manual Operativo del Sistema;
- IX. Conocer las competencias y sus correspondientes grados de dominio, asignadas a su puesto; e
- X. Inconformarse con los resultados de la Evaluación del Desempeño en la cual haya participado de acuerdo a lo establecido en el Manual Operativo del Sistema.

De las Obligaciones

Artículo 57.- Son obligaciones de los servidores públicos, las siguientes:

- I. Cumplir con eficiencia, eficacia y esmero las funciones consignadas en su descripción de puesto, observando las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos, así como de la normatividad aplicable a sus funciones;
- II. Ejercer sus funciones con estricto apego a los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, eficiencia y demás que rigen al Sistema de Profesionalización;
- III. Acreditar la Evaluación del Desempeño en los términos de la presente norma y del Manual Operativo del Sistema;
- IV. Acreditar los programas de capacitación, actualización y especialización conforme a las competencias consignadas en el puesto; y
- V. Proporcionar la información y documentación necesarias al Servidor Público que se designe para suplirlo en sus ausencias temporales o definitivas.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor 30 días después de su publicación, en el Periódico Oficial "El Estado de Colima" con la finalidad de atender la actualización correspondiente del Manual Operativo del Sistema.

SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Reglamento.

TERCERO.- El Sistema de Profesionalización de los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo al Servicio del Gobierno del Estado de Colima, se irá estableciendo gradualmente así como el Manual Operativo del Sistema para su operación, de conformidad con las disposiciones presupuestales y los acuerdos que se celebren con el Estado.

CUARTO.- El Gobierno del Estado celebrará convenios de coordinación con los Municipios, que integran la entidad federativa, así como con organismos descentralizados y desconcentrados con objeto de ir implementando y homologando gradualmente el Sistema de Profesionalización de los Servidores Públicos al Servicio del Poder Ejecutivo de Gobierno del Estado de Colima, en los términos de su legislación interna y el presente Reglamento.

QUINTO.- El Comité de Profesionalización a que se refiere el presente Reglamento, se integrará en un término no mayor de sesenta días a la publicación del mismo.

Por tanto mando se imprima, publique, circule y observe.

Dado en Palacio de Gobierno, Residencia del Poder Ejecutivo del Estado de Colima, el día 6 del mes de enero del año 2015 dos mil quince.

Atentamente

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN
EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE COLIMA

LIC. MARIO ANGUIANO MORENO.
Rúbrica.

EL SECRETARIO GENERAL GOBIERNO

LIC. ROGELIO HUMBERTO RUEDA SÁNCHEZ.
Rúbrica.

LA SECRETARIA DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

C.P. BLANCA ISABEL AVALOS FERNÁNDEZ.
Rúbrica.