



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE OAXACA
CENTRO DE CONTROL, COMANDO Y COMUNICACIÓN C4

Capítulo	3. Recursos Humanos	Subcapítulo	3.6 Procedimientos Disciplinarios.
Número de directiva /Referencia CALEA		Fecha de Evaluación	Fecha próxima revisión
		Octubre 2020	Octubre 2020
3.6.5 Establecer el Sistema Disciplinario		Revisión:	
		2	
Alcance		Centro de Control, Comando y Comunicación C4	
Autoriza		Ing. Enrique Quinto Ceballos Aradillas Director General del Centro de Control, Comando y Comunicación.	

FUNDAMENTO LEGAL

- Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos.
- Ley orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.
- Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública de Oaxaca.

OBJETIVO

Establecer el sistema disciplinario de la Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación C4, con la finalidad de alentar la autodisciplina a los empleados para que estos ofrezcan un servicio de calidad a la sociedad oaxaqueña.

DESARROLLO DE LA DIRECTIVA

Las acciones disciplinarias se aplican a empleados complejos y sirve para alentar a los demás trabajadores a que cumplan las normas y los procedimientos para prevenir castigos, el objetivo principal es estimular a todo el personal a la autodisciplina.

a) **Procedimientos y criterios para usar el entrenamiento como una función de disciplina;**

Cuando el personal del Centro de Control, Comando y Comunicación se encuentre realizando sus funciones y cometa errores en el desempeño de las mismas se le proporcionara retroalimentación en la que se deberán sugerir acciones concretas como entrenamiento para perfeccionar el desempeño futuro de los trabajadores en sus labores.

- El Centro de Control Comando y Comunicación a través del comité de capacitación realizará el entrenamiento al personal que cometa errores en su desempeño, con dicho entrenamiento se logrará mejorar y preparar al trabajador, se le explicará paso a paso las tareas que componen la operación, ensayarán la ejecución de las operaciones y se evaluará la efectividad del entrenamiento, identificando las áreas donde es necesario reforzar.
- Una vez identificada las áreas a reforzar se recomienda repetir el proceso de entrenamiento con la finalidad de contribuir a mejorar el desempeño futuro de sus habilidades.



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE OAXACA
CENTRO DE CONTROL, COMANDO Y COMUNICACIÓN C4

b) Procedimientos y criterios para usar el asesoramiento como una función de disciplina; y

El asesoramiento como disciplina es utilizado en el Centro de Control, Comando y Comunicación como una herramienta para ayudar a los empleados a desarrollar una tarea, para llevar a cabo una actividad, lograr cambios de actitud en sí mismos y para asesorarlos en el momento en que comentan algún error en su desempeño, entre otros.

- El Supervisor Interviniente de Línea 9-1-1 en turno: Es el encargado de dirigir y supervisar que los operadores brinden a los reportes de emergencia y auxilio a la ciudadanía a través del 9-1-1 un buen servicio, además de intervenir en el transcurso de la llamada si cometieran algún error proporcionando asesoría para evitar que pierdan el control o en caso de que surjan dudas sobre cómo manejar la situación asegurándose que los procedimientos establecidos en el protocolo de canalización de las llamadas de emergencia para la atención de incidentes se cumplan.
- El Director General del Centro de Control, Comando y Comunicación: Es el responsable de informar a los encargados de las diferentes áreas que integran la Dirección las correcciones que deberán realizar a los errores cometidos así mismo se le brindara una asesoría.

c) Procedimientos y criterios para tomar acciones correctivas en el interés de la disciplina

Aun cuando se le haya proporcionado entrenamiento y asesoría al trabajador y siga cometiendo errores en el desempeño de sus funciones, será necesario tomar acciones correctivas como disciplina.

El encargado de Recursos Humanos será el responsable de aplicar las acciones correctivas las cuales son las siguientes:

- Amonestación privada o pública.
- Suspensión del ejercicio del empleo, cargo o comisión, sin goce de sueldo.
- Terminación laboral.

RESPONSABLES

El Director del Centro de Control, Comando y Comunicación será el responsable de vigilar que se lleve a cabo el proceso del Sistema Disciplinario.

El encargado de Recursos Humanos será el responsable de aplicar las acciones correctivas al personal.

AUTORIZÓ

Ing. Enrique Quinto Ceballos Aradillas
Director General del Centro de Control, Comando
y Comunicación C4.

REVISÓ

Lic. Delia Guadalupe Martínez Cruz.
Enlace Administrativos de SIDI.