



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

Capítulo	4. Reclutamiento, Selección y Promoción	Subcapítulo	4.4 Promoción
Número de directiva /Referencia CALEA	Fecha de elaboración	Fecha próxima revisión	
	Septiembre 2020	Octubre 2020	
4.4.1 Proceso de Promoción, Papel de la Organización	Revisión:		
	1		
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

- Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.
- Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública de Oaxaca.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca

OBJETIVO

Definir el papel que tiene la Dirección del Centro de Control, Comando y Comunicación (C4), dentro del proceso de promociones del personal que labora dentro de la organización.

DESARROLLO DE LA DIRECTIVA

Cualquier empleado de la organización tiene derecho a obtener promociones de acuerdo al trabajo que esté realizando. Cuando su superior jerárquico determine al personal que debe recibirla, se lleva a cabo un proceso, dentro del cual la organización debe realizar las acciones pertinentes para que el trabajador reciba la promoción correspondiente.

El papel de la organización dentro del proceso de promoción es el siguiente:

1. Disponibilidad de una plaza, el área de RH debe hacer del conocimiento de las áreas si existe una plaza vacante dentro de la organización para que pueden buscar un empleado que la cubra.
2. La Dirección de Área determina quien es ganador de la plaza
3. Por medio de tarjeta informativa, la Dirección propone a la Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación, la persona para la plaza.
4. La Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación, gira instrucciones para realizar el procedimiento.
5. El encargado de Recursos Humanos hace el proceso de alta, en Oficialía Mayor de la Secretaría de Seguridad Pública de Oaxaca.



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

6. Oficialía Mayor se encarga de hacer el trámite oficial ante la Secretaría de Administración de Oaxaca.
7. Aprobado el cambio de plaza, se notifica al Director General del Centro de Control, Comando y Comunicación, para que gire sus instrucciones y se haga efectivo el mandamiento.

De esta manera, el trabajador obtiene la plaza por la que se postuló.

RESPONSABLES

El Director del Centro de Control, Comando y Comunicación es el responsable de autorizar las Directivas.

Encargado de Recursos Humanos, es el responsable de realizar el proceso ante Oficialía Mayor.

La persona designada como Gerente de Acreditación, difunde con el personal del Centro de Control, Comando y Comunicación la autorización de cada Directiva y supervisa que se cumplan con los lineamientos y procedimientos establecidos en las mismas.

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

Mtro. Francisco de Jesús Feria Silva
Director del Centro Estatal de Emergencia
REVISÓ



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

Capítulo	4. Reclutamiento, Selección y Promoción	Subcapítulo	4.4 Promoción
Número de directiva /Referencia CALEA		Fecha de elaboración	Fecha próxima revisión
		Enero 2021	Enero 2021
4.4.2 Proceso de Promoción, Posición Identificable		Revisión:	
		1	
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

- Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.
- Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública de Oaxaca.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca

OBJETIVO

Identificar a la persona responsable del proceso de promoción dentro de la organización.

DESARROLLO DE LA DIRECTIVA

La identificación del personal responsable de autorizar las promociones dentro del Centro de Control, Comando y Comunicación es de vital importancia para conocer los procedimientos internos dentro de la Agencia.

El Director General del C4 con base en las atribuciones y responsabilidades que le confiere el reglamento de la SSPO es la persona designada para autorizar el proceso de promoción de los empleados, una vez hecho esto, el área de Recursos Humanos se encarga de dar seguimiento al proceso y realizar las actividades pertinentes dentro de la organización.

RESPONSABLES

El Director del Centro de Control, Comando y Comunicación es el responsable de autorizar las Directivas.

Encargado de Recursos Humanos, es el responsable de realizar el proceso dentro de la organización.

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

AUTORIZÓ

Mtro. Francisco de Jesús Feria Silva
Director del Centro Estatal de Emergencia

REVISÓ



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

Capítulo	4. Reclutamiento, Selección y Promoción	Subcapítulo	4.4 Promoción
Número de directiva /Referencia CALEA		Fecha de elaboración	Fecha próxima revisión
		Febrero 2021	Febrero 2021
4.4.3 Proceso de Promoción, Procedimientos Utilizados		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

- Artículo 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.
- Ley del Sistema Estatal de Seguridad Pública de Oaxaca.
- Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública de Oaxaca.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca

OBJETIVO

Establecer los procedimientos utilizados en el proceso de promoción de los miembros del Centro de Control, Comando y Comunicación.

DESARROLLO DE LA DIRECTIVA

Con el objetivo de garantizar el desarrollo profesional de los miembros del Centro de Control, Comando y Comunicación se estableció un procedimiento para que puedan acceder a una promoción. Los procedimientos utilizados para el objetivo antes descrito son los siguientes:

- a) Evaluar el potencial de promoción de cada candidato

En la directiva 3.4.1 Evaluación del desempeño, se señala la forma en que el personal es evaluado en cuanto a la calidad de su trabajo, una vez obtenidos los resultados de cada miembro, son seleccionados los 5 mejores puntajes, posteriormente el Director de cada área del Centro de Control, Comando y Comunicación, identifica al personal con mayor antigüedad en el trabajo y mejor puntualidad y asistencia para ser merecedor de la promoción correspondiente.

- b) Aplicar exámenes escritos

No son aplicados exámenes escritos.

- c) Usar centros de evaluación



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

No se requiere de un Centro Evaluador, ya que el procedimiento de selección no requiere de uno.

- d) Llevar a cabo de entrevistas orales

No es necesario llevar a cabo este tipo de entrevistas, ya que como se mencionó anteriormente el proceso de selección no lo requiere.

- e) Proveer procedimientos para los candidatos para la revisión y apelación de los resultados de cada elemento de promoción

En caso de existir alguna inconformidad por parte del personal, respecto a los resultados de la evaluación del desempeño, se aplicará el siguiente procedimiento:

1. El personal que esté inconforme con los resultados tiene 3 días para solicitar la revisión de los mismos o apelar la puntuación establecida.
2. La Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación, realizará la revisión junto con el personal afectado, mediante la cual el empleado podrá dar fundamentos en caso de apelar los resultados.
3. Si los resultados son erróneos los fundamentos de apelación son suficientes, la Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación realizará la evaluación nuevamente.
4. Si los resultados son correctos o los fundamentos de apelación no son suficientes, se reafirmarán a través de tarjeta informativa dirigida al empleado.

- f) Establecer procedimientos para la re-aplicación

Como se menciona en el inciso anterior, la re-aplicación de la evaluación del desempeño, sólo existirá cuando existe una refutación de resultados, como se aprecia en el siguiente procedimiento:

1. El personal que esté inconforme con los resultados de su evaluación del desempeño, tendrá 3 días para solicitar la revisión de los mismos.
2. La Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación, realizará la revisión de resultados junto con el personal afectado.
3. Si los resultados son erróneos, la Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación realizará la evaluación nuevamente.

- g) Determinar la exigibilidad de promoción para las vacantes donde se permita entrada lateral

En el Centro de Control, Comando y Comunicación se otorgan promociones a los empleados que laboran en el momento de la promoción vacante, es decir, no existe entrada lateral para cubrirla.

- h) Seguridad de los materiales de promoción

Los resultados de la evaluación del desempeño de los empleados, así como documentación relacionada a ella, será resguardada por la Dirección de cada área, a fin de contar con un expediente por año.



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

RESPONSABLES

El Director del Centro de Control, Comando y Comunicación es el responsable de autorizar las Directivas.

Encargado de Recursos Humanos, es el responsable de realizar el proceso dentro de la organización.

Directores de área, responsables de realizar las evaluaciones de desempeño y resguardar la información

La persona designada como Gerente de Acreditación, difunde con el personal del Centro de Control, Comando y Comunicación la autorización de cada Directiva y supervisa que se cumplan con los lineamientos y procedimientos establecidos en las mismas.

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

Mtro. Francisco de Jesús Feria Silva
Director del Centro Estatal de Emergencia
REVISÓ



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

Capítulo	4. Reclutamiento, selección y promoción.	Subcapítulo	4.4 Promoción
Número de directiva /Referencia CALEA		Fecha de Evaluación	Fecha próxima revisión
		Enero 2021	Enero 2021
4.4.4 Elementos Relacionados con el Trabajo		Revisión:	
Alcance		2	
Autoriza		Centro de Control, Comando y Comunicación C4	
		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 una metodología de evaluación para promover al personal idóneo conforme a los elementos relacionados con el trabajo, asegurando que cubran los perfiles y propósitos de cada función y puesto. Los criterios que se aplicarán serán de forma clara, objetiva, en igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

DESARROLLO DE LA DIRECTIVA

El personal encargado del área de recursos humanos realiza una evaluación a los candidatos para los puestos vacantes existentes en el Centro de Control, Comando y Comunicación (C4) con base en el perfil del puesto requerido, se realiza una entrevista y en conjunto con el Jefe de Departamento analizan y finalmente se toma la decisión y se elige a la persona que se adecue mejor a los requerimientos del puesto como son:

- Desempeño en el puesto laboral
- Antigüedad en la institución
- Competencias.

Así mismo se toma en cuenta los resultados de su "Evaluación del Desempeño" y se evalúa de acuerdo a las tareas que desarrolla cada empleado. El personal de RH debe asegurarse que el personal cubra los perfiles y propósitos de cada función y puesto. Los criterios que se aplicarán serán de forma clara, objetiva, en igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

Las evaluaciones realizadas al personal que está participando en el proceso de promoción deben estar basadas única y exclusivamente en las actividades y conocimiento del puesto para el cual se está postulando. Evitando en todo momento mezclar actividades o procesos de otras áreas.



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

RESPONSABLES

La persona encargada del Departamento de Recursos Humanos es responsable de iniciar oportunamente la búsqueda de personal para los puestos vacantes priorizando el reclutamiento interno y realizar las evaluaciones pertinentes.

El Director del Centro de Control, Comando y Comunicación es la persona encargada de dar el visto bueno a los nuevos elementos para su promoción a las áreas que se postulen.

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.



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

Capítulo	4. Reclutamiento, selección y promoción	Subcapítulo	4.4 Promoción de Personal
Número de directiva /Referencia CALEA		Fecha de Elaboración	Fecha próxima revisión
		Octubre 2020	Noviembre 2020
4.4.5 Anuncio de Oportunidad de Promoción		Revisión:	
		1	
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 Federal del Trabajo
- Reglamento Interno de la Secretaría de Seguridad Pública
- Normatividad en Materia de Recursos Humanos para las dependencias y entidades de la Administración Pública.

OBJETIVO

Establecer una metodología formal que promueva al personal con competencias idóneas para desempeñar las funciones referidas en las descripciones de puestos y necesidades institucionales. Los criterios que se aplicarán serán de forma clara, objetiva, en igualdad de oportunidades y libre de discriminación.

DESARROLLO DE LA DIRECTIVA

En la presente directiva se contemplan los lineamientos y la forma en que se oferta las oportunidades de promoción en la Dirección General del Centro de Control, Comando y Comunicación, considera importante anunciar por escrito a todos los empleados del proceso de promoción; del cual se debe cubrir un sueldo, deberes, responsabilidades, destrezas, conocimientos y habilidades por parte de los participantes, por lo que se describe el proceso de promoción.

1.- Es responsabilidad de la persona encargada de Recursos Humanos iniciar oportunamente la búsqueda de personal para los puestos vacantes a través de los diferentes medios de reclutamiento, se prioriza el reclutamiento interno.

2.-Una vez que se tiene el documento de requisición de personal, se ejecuta el procedimiento ya establecido dirigido al reclutamiento externo, y además se considera la convocatoria interna, que se circula mediante correo interno y se publica al interior del centro de trabajo.

3.- Si dentro del personal se encuentra algún interesado en ascender o promoverse, este debe notificar a su jefe inmediato. El jefe de inmediato elabora un reporte de promoción y/o ascenso, el cual entrega al encargado de Recursos Humanos, el nombre, el número de empleado (a), puesto actual y puesto a aspirar.



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

4.- En dicho reporte debe contener una evaluación cualitativa (actitud, conducta, conocimientos, habilidades, impacto de la capacidad adquirida), así como información del desempeño en el trabajo, registros que el personal genera cotidianamente en la realización de su trabajo y que se encuentra a disposición inmediata en su área de trabajo (expedientes, reportes).

5.- La persona encargada de Recursos Humanos realiza una pre-selección de los candidatos para los puestos vacantes con base en el perfil del puesto requerido, se realiza una entrevista y en conjunto con el/la de Recursos Humanos analizan y finalmente se toma la decisión y se elige a la persona que se adecue mejor a los requerimientos del puesto.

6.- aspectos a considerar en el análisis

- Responsabilidades
- Destrezas
- Conocimientos, habilidades

7.- si para el puesto se elige personal interno, se procede a formalizar el ascenso o la promoción asignándole la nueva responsabilidad y el cambio en su remuneración económica (se integra al expediente del trabajador la constancia de ascenso o promoción).

RESPONSABLES

El Director General del Centro de Control, Comando y Comunicación, es responsable de vigilar que se lleve a cabo conforme a la ley el proceso de promoción.

El encargado de Recursos Humanos es el encargado de llevar a cabo todo el proceso del anuncio de oportunidad de promoción.

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.