



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

ARTICULO ÚNICO: El presente decreto, entrara en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo, en la ciudad de Hermosillo, Sonora, a los catorce días del mes de agosto del dos mil veinticuatro.

DR. FRANCISCO ALFONSO DURAZO MONTAÑO
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE SONORA

UC. ADRIÁN SALAZAR RAZO
SECRETARIO DE GOBIERNO

Publicación electrónica
sin validez oficial

DR. FRANCISCO ALFONSO DURAZO MONTAÑO, Gobernador Constitucional del Estado de Sonora, con fundamento en los artículos 79, fracción I y 82 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora, los artículos 8 y 14 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora y Segundo Transitorio de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Estado de Sonora y,

CONSIDERANDO

Que el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027, establece en su primer eje de trabajo "Un Gobierno para Todas y Todos", en el Objetivo No. 3, de Buen gobierno para la regeneración democrática; en la Estrategia de Impulsar y fortalecer la transparencia en el sector público, a través de la mejora de los mecanismos institucionales de combate a la corrupción, contribuyendo a la regeneración de la ética en las instituciones y en la sociedad, erige en su Línea de Acción 4, que se fortalecerá la cultura de la integridad en el sector público y privado para concientizar, sensibilizar y prevenir sobre conductas contrarias al marco normativo de la Administración Pública Estatal.

Que el servicio profesional de carrera de las y los servidores públicos representa una aspiración tanto para quienes desempeñan funciones en la administración pública, como para los destinatarios de los servicios que ofrecen las instituciones del Gobierno del Estado de Sonora.

Que el Servicio Profesional de Carrera, es un mecanismo con el que cuentan las instituciones públicas para fortalecer la democracia y el Estado de Derecho, toda vez que tener un sistema basado en la igualdad de mérito y oportunidades, permite contar con una estructura administrativa profesional, especializada y con experiencia que logre cumplir y atender de manera eficiente las expectativas y necesidades de la población, así como para dar continuidad a los planes y programas de gobierno exitosos.

Que el 22 de noviembre de 2023, se publicó en el Boletín Oficial del Estado de Sonora, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Estado de Sonora, cuyo objeto es establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema de Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Estatal.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Que el párrafo segundo, del artículo segundo transitorio de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Estado de Sonora, establece que deberá emitirse la reglamentación correspondiente.

Por todo lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 79, fracción I y 82 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora, los artículos 6 y 14 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, he tenido a bien expedir el siguiente:

REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE SONORA

Capítulo Primero Disposiciones Generales

Artículo 1.- El presente ordenamiento tiene por objeto reglamentar la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Estado de Sonora.

Artículo 2.- Para los efectos del presente Reglamento, en adición a los términos que define la Ley en su artículo 5, se entenderá por:

I. **Aspirante:** Persona que, según las disposiciones legales y las bases del concurso, pueda participar para ocupar un puesto en el servicio profesional de carrera;

II. **Competencias:** A los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes requeridas para el adecuado desempeño de un puesto;

III. **Comité Técnico de Desarrollo Profesional:** Es el cuerpo colegiado encargado de operar el Sistema del Servicio Profesional de Carrera en la dependencia que le corresponda, con base en la normatividad que emita la Oficialía Mayor para estos efectos;

IV. **Comité de Selección:** Es el cuerpo colegiado encargado de llevar a cabo los procedimientos de selección en los concursos para ocupar los cargos públicos;

V. **Estímulos o reconocimientos económicos:** Es la remuneración, que se otorga a un servidor público de carrera por su desempeño destacado;

VI. **Experiencia:** Conocimientos y habilidades generados a través del tiempo, considerando entre otros elementos, el orden y duración en los puestos



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

desempeñados en el sector público, privado o social, el nivel de responsabilidad, de remuneración y la relevancia de las funciones o actividades encomendadas;

VII. **Ganador o Ganadora del Concurso:** La persona que sea declarada ganador o ganadora por el Comité de Selección;

VIII. **Grupo:** Corresponde al orden jerárquico de los puestos que son susceptibles de clasificarse de acuerdo a su valor relativo en la estructura ocupacional;

IX. **Incentivos:** La distinción de carácter no económico que tiene como propósito motivar el desempeño de las personas servidoras públicas de carrera;

X. **Ley:** La Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública del Estado de Sonora;

XI. **Mérito:** Los logros, contribuciones, acciones sobresalientes, distinciones, reconocimientos o premios obtenidos en el ejercicio profesional;

XII. **Movimiento o trayectoria lateral:** Los cambios de las personas servidoras públicas de carrera a otro puesto con características y perfil equivalentes, homólogos o afines, en la misma u otra dependencia a través de concurso;

XIII. **Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

XIV. **Programa Operativo Anual:** Documento mediante el cual los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional, establecen acciones y metas específicas en materia de ingreso, desarrollo profesional y evaluación;

XV. **Puestos de libre designación:** Aquellos puestos que no están sujetos a la Ley, en los términos del artículo 11;

XVI. **Servidor público de libre designación:** La persona física que desempeña un puesto de libre designación y que no forma parte del Servicio Profesional de Carrera; y

XVII. **Subsecretaría:** La Subsecretaría de Recursos Humanos adscrita a la Oficialía Mayor.

Artículo 3.- Para efectos administrativos, la interpretación del presente Reglamento corresponderá a la Oficialía Mayor en lo relativo al funcionamiento del Sistema.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Artículo 4.- La operación del Sistema y la actuación de los servidores públicos de carrera se sujetará a los siguientes principios:

I. Legalidad: Es la observancia estricta de las disposiciones que establece la Ley, este Reglamento, así como los demás ordenamientos jurídicos aplicables;

II. Eficiencia: Es el cumplimiento oportuno de los objetivos establecidos para la función, empleando de manera racional los recursos disponibles;

III. Objetividad: Es la actuación basada en hechos conforme a los elementos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las disposiciones jurídicas aplicables;

IV. Calidad: Es la obtención de los resultados y metas atendiendo la legalidad de forma oportuna, conforme a los tiempos establecidos para su ejecución;

V. Imparcialidad: Es actuar sin conceder preferencias o privilegios a persona alguna;

VI. Equidad: Es la igualdad de oportunidades para acceder a los derechos que derivan del servicio profesional de carrera, sin discriminación por razones de edad, raza o etnia, condiciones de salud, capacidades diferentes, religión o credo, estado civil, condición social o preferencia política;

VII. Competencia por Mérito: Es la valoración de las capacidades con base en los conocimientos, habilidades y experiencia para la selección de los aspirantes a ocupar algún puesto del Sistema;

VIII. Equidad de Género: Es la igualdad de oportunidades de cualquier persona sin distinción de su sexo, para acceder a los derechos que derivan del servicio profesional de carrera;

IX. Transparencia: Es apego al principio de máxima publicidad respecto de los procesos, procedimientos y resultados de la operación del sistema del servicio profesional de carrera, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia; y

X. Buena Administración Pública: Es una administración pública apegada a la legalidad, que cumple los objetivos de gobierno de manera eficiente, con base en principios, y orientada hacia el interés público.

Capítulo Segundo De los Servidores Públicos de Carrera

Artículo 5.- Los servidores públicos de carrera se clasifican, conforme a la Ley, en:

4



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

I. Eventuales:

Personas que ocupan un puesto por concurso en el primer nivel de la escala del tabulador de sueldos y se encuentran en su primer año de desempeño;

II. Titulares:

Personas servidoras públicas que ocupan un cargo comprendido dentro del sistema que cuenta con una antigüedad mínima de un año y aprobó satisfactoriamente la evaluación del desempeño.

Continuarán siendo servidores públicos de carrera titulares aquellos que mediante concurso obtengan un puesto de nivel superior.

Artículo 6.- El nombramiento que se otorgue a los servidores públicos de carrera deberá contener, al menos, la siguiente información:

I. El carácter de titular o eventual, según corresponda;

II. El nombre de la persona;

III. El nivel salarial;

IV. La denominación del puesto;

V. La fecha a partir de la cual surte efectos el nombramiento; y

VI. En su caso, la vigencia del mismo.

Los nombramientos se emitirán de conformidad con las disposiciones vigentes de acuerdo con el nivel que corresponda a la persona servidora pública en el sistema.

En todos los casos, el servidor público de carrera al tomar posesión de su puesto, deberá rendir la protesta a que se refiere el artículo 157 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora.

Capítulo Tercero De la Estructura del Sistema de Servicio Profesional de Carrera

Artículo 7.- La Oficialía, a través de la Subsecretaría dirigirá, coordinará, evaluará y dará seguimiento a la operación y funcionamiento del Sistema.

5



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Dicha Subsecretaría será la responsable de la coordinación de los Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera.

La Subsecretaría coordinará la operación de todo el sistema con apoyo en una plataforma tecnológica.

Artículo 8.- El Consejo Consultivo operará con la siguiente estructura:

- I. Presidencia del Consejo.- Oficialía Mayor;
- II. Integrantes del Consejo.- Secretaría de Hacienda; Secretaría de la Consejería Jurídica; y Secretaría de la Contraloría General del Estado; y
- III. Secretaría Técnica.- Subsecretaría de Recursos Humanos.

Las personas titulares de las Secretarías podrán designar suplentes, que en ningún caso será de nivel inferior a Subsecretario.

Artículo 9.- A propuesta del Consejo, podrán ser invitados a las sesiones del Consejo, representantes de los sectores social, privado y académico, los cuales participarán con carácter honorífico. La Secretaría Técnica será la responsable de la invitación de estos a las sesiones del Consejo.

Artículo 10.- El Consejo sesionará de manera ordinaria por lo menos dos veces al año y de manera extraordinaria a convocatoria de la Presidencia. Sus determinaciones se tomarán por mayoría y el quórum para sesionar será de al menos tres integrantes del consejo.

La Secretaría Técnica se encargará de convocar, levantar actas de sesión, dar seguimiento e informará sobre los acuerdos al Consejo.

Anualmente la Secretaría Técnica informará al Consejo sobre la operación del sistema.

Artículo 11.- Los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional serán coordinados por la persona titular de la Secretaría del Ramo y estarán integrados conforme al artículo 26 de la Ley por:

- I. La persona que ocupe la Dirección General de Administración de la dependencia o su equivalente, o la persona titular del área de recursos humanos o su equivalente, quien será responsable de la Secretaría Técnica.
- II. Representante de la Secretaría de la Contraloría General del Estado;



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

III. Representante de la Oficialía Mayor;

IV. La persona titular de la Subsecretaría de Recursos Humanos, y en su caso el funcionario que designe; y

V. En su caso, las personas titulares de unidades administrativas de la dependencia, que sean designadas por la persona titular de la Secretaría del Ramo.

Artículo 12.- Los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional tendrán, además de las que señala la Ley, las siguientes atribuciones:

- I. Elaborar y aprobar el Programa Operativo Anual del Sistema para su implantación y operación al interior de la dependencia, que incluya tiempos de trabajo y responsables de su ejecución;
- II. Presentar a la Oficialía Mayor el Programa Operativo Anual del Sistema para su registro y seguimiento;
- III. Para cumplir con el artículo 25 de la Ley, elaborar el manual de inducción correspondiente de acuerdo a la guía técnica que determine la Oficialía Mayor;
- IV. Elaborar los perfiles de los puestos con base en los lineamientos que al efecto establezca la Oficialía Mayor;
- V. Coordinar el proceso de evaluación del desempeño del personal en la dependencia;
- VI. Instalar los Comités de Selección para el concurso de las plazas vacantes, de acuerdo a los lineamientos que para el efecto emita la Oficialía Mayor;
- VII. Definir su calendario de reuniones;
- VIII. Determinar, a partir de que se declare vacante un puesto, el momento en que deberá iniciarse el procedimiento para cubrirlo;
- IX. En su caso, invitar a sus sesiones a especialistas de instituciones de educación superior, de empresas, de asociaciones civiles especializadas nacionales o internacionales, de colegios de profesionales o a otros servidores públicos. Estos invitados sólo tendrán derecho a voz; y
- X. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Artículo 13.- Para la validez de las sesiones del Comité Técnico de Desarrollo Profesional se requerirá la asistencia de la totalidad de sus integrantes o representantes. Sus resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

La Secretaría Técnica se encargará de convocar, levantar actas de sesión, dar seguimiento e informar sobre los acuerdos al Coordinador del Comité.

Artículo 14.- Los Comités de Selección son los cuerpos colegiados que se integran en cada dependencia, para llevar a cabo los procedimientos de selección para cada concurso.

Los Comités de Selección se integrarán por:

I. Subsecretario (a) del que depende el área de adscripción del puesto en concurso, quien lo presidirá, o en su caso el Director (a) General;

II. Un representante del Órgano Interno de Control de la Dependencia, quien vigilará y dará cuenta del proceso; y

III. La persona titular del área de Recursos Humanos de la Dependencia, quien será responsable de la Secretaría Técnica.

El Comité de Selección sesionará con la totalidad de sus integrantes o sus representantes y sus decisiones se tomarán por mayoría de votos.

Cuando la vacante corresponda al área de Recursos Humanos de la dependencia, incluido el puesto de su titular, el Comité de Selección se integrará con un servidor público de carrera de distinta área a la de Recursos Humanos, designada para tal efecto por la persona titular de la dependencia.

Artículo 15.- Los Comités de Selección tendrán, las siguientes atribuciones:

I. Instruir la integración del expediente del concurso de que se trate;

II. Resolver los procedimientos de selección en que intervenga;

III. Elaborar y emitir las convocatorias de los cargos a concurso conforme a las disposiciones que establezca la Oficialía Mayor;

IV. Coordinar la aplicación de exámenes, evaluaciones aplicables a cada puesto y demás procedimientos de selección, así como valorar y determinar las personas que hayan resultado ganadoras en los concursos; y, en su caso, declarar desierto el concurso; y



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

V. Las demás que señale este Reglamento y las disposiciones aplicables al Sistema.

La Secretaría Técnica del Comité de Selección convocará a sesión cuando el Comité Técnico de Desarrollo Profesional, con motivo de la existencia de una vacante o la creación de una nueva, determine que se debe iniciar el concurso y el procedimiento de selección.

Durante los procedimientos respectivos, la Secretaría Técnica será responsable de informar oportunamente a los demás integrantes del Comité de los avances del concurso, para efectos de lo previsto en la fracción II de este artículo.

Capítulo Cuarto De la Operación del Servicio Profesional de Carrera

Artículo 16.- Cada dependencia tendrá a su cargo la operación de los subsistemas, de conformidad con la Ley, este Reglamento y las disposiciones que emita la Oficialía Mayor.

El Comité Técnico de Desarrollo Profesional de la dependencia, realizará los estudios sobre las características, particularidades, condiciones, requisitos y perfiles que conforman la estructura ocupacional de la dependencia, a efecto de elaborar su Programa Operativo Anual del Sistema.

Artículo 17.- Las dependencias deberán proporcionar a la Oficialía Mayor en los medios, formatos y plazos que la misma determine, la información que se requiera para la evaluación de la operación y funcionamiento de los subsistemas.

Capítulo Quinto Del Subsistema de Planeación de Recursos Humanos

Artículo 18.- En el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos se efectuarán los procesos de registro y análisis de la información que remitan las dependencias a la Oficialía Mayor en el Programa Operativo Anual del Sistema.

En este Subsistema operará el Registro del Servicio Profesional de Carrera, con información sistematizada sobre el ingreso, desarrollo, capacitación, certificación, evaluación del desempeño y separación de los servidores públicos de carrera.

La retroalimentación de este Subsistema se hará tomando en cuenta los resultados de las evaluaciones de éste y los demás subsistemas, a fin de mantener permanentemente actualizadas las necesidades de formación y desarrollo de los servidores públicos de carrera.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

El Programa Operativo Anual del Sistema tendrá como objetivo que el Comité Técnico de Desarrollo Profesional de la dependencia programe acciones y metas específicas para la operación del servicio profesional de carrera, se emitirá en el mes de enero de cada año con base al formato que sea requerido por la Oficialía Mayor.

Artículo 19.- Las dependencias, a través del Comité Técnico de Desarrollo Profesional, en coordinación con la Subsecretaría, son responsables de la descripción, de los perfiles y demás requerimientos de los puestos del Sistema que forman parte del Catálogo, así como de su registro y actualización.

Artículo 20.- El Catálogo es el instrumento integrado por los puestos del servicio profesional de carrera en la dependencia, mediante el cual se identifica la información tales como nombre del puesto, nivel, dependencia, adscripción, entre otros aspectos.

Artículo 21.- Atendiendo lo establecido en el artículo 10 de la Ley, la Subsecretaría coordinará el proceso de valuación de puestos de la Administración Pública y el Servicio Profesional de Carrera, a efectos de ubicar en el nivel salarial que les corresponda de acuerdo a las funciones y responsabilidades; consecuentemente, propondrá las adecuaciones necesarias al tabulador de sueldos autorizado con el objetivo de que sea abierto y competitivo.

Artículo 22.- Cuando con motivo de una reestructuración en la Administración Pública Estatal se efectúen cambios en las dependencias que implique la necesidad de realizar transferencias de personal del servicio profesional de carrera, se sujetarán a las disposiciones que para tal efecto emita la Oficialía Mayor.

Artículo 23.- Cuando se modifiquen puestos del sistema por necesidades de reestructura en las dependencias, los servidores públicos de carrera podrán tener continuidad en el nuevo puesto siempre y cuando se cumpla con el perfil de puesto.

Corresponderá al área de Recursos Humanos de la dependencia llevar a cabo, dentro del plazo que al efecto determine el Comité Técnico de Desarrollo Profesional, las gestiones tendientes a la reubicación en el Sistema de los servidores públicos a que se refiere este artículo.

**Sección Primera
Del Registro del Servicio Profesional de Carrera**

Artículo 24.- Los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional, a través de la Secretaría Técnica, serán responsables de que la información correspondiente a los servidores públicos de carrera que laboren en su dependencia, esté integrada al

Registro y que se actualice, de conformidad con las disposiciones que emita la Oficialía Mayor.

Las áreas de Recursos Humanos de las dependencias deberán actualizar la información a que se refiere el párrafo anterior en la plataforma tecnológica.

Artículo 25.- El Registro contendrá datos personales e historia laboral de los servidores públicos de carrera, capacitaciones y puntajes obtenidos, resultados de las evaluaciones del desempeño, entre otros.

**Capítulo Sexto
Del Subsistema de Ingreso**

Artículo 26.- Los procesos del Subsistema de Ingreso tienen como propósito atraer a las mejores personas candidatas para ocupar los puestos del Sistema, sustentado en el acceso por méritos y en la igualdad de oportunidades, con imparcialidad y a través de evaluaciones objetivas y transparentes.

Todos los procesos relacionados al presente capítulo, se realizarán con perspectiva de género, desde la convocatoria, reclutamiento, procedimientos de selección y todos los demás relacionados, con el fin de garantizar la igualdad y paridad entre hombres y mujeres aspirantes que deseen ingresar al sistema profesional de carrera.

Ningún puesto del Sistema podrá ocuparse sin que esté previamente registrado en el Catálogo.

Artículo 27.- El reclutamiento de aspirantes a ocupar los puestos del Sistema se llevará a cabo por conducto de las áreas de Recursos Humanos de las dependencias. Éstas deberán implementar los mecanismos necesarios para promover la más amplia participación y atraer al mayor número de participantes en las convocatorias, de conformidad con las disposiciones aplicables.

Artículo 28.- Los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional emitirán convocatorias públicas y abiertas dirigidas a todo interesado que desee ingresar al Sistema, que se difundirán de manera amplia a través de los portales oficiales de las dependencias y/o en la plataforma tecnológica del sistema.

Artículo 29.- Los servidores públicos de carrera eventuales a que se refiere el inciso a) fracción I del artículo 5 de este Reglamento, tienen derecho permanecer a conformidad con los resultados que obtengan en la evaluación del desempeño.

Artículo 30.- El procedimiento de selección una vez registrados las personas aspirantes comprenderá las siguientes etapas:



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

- I. Revisión curricular;
- II. Evaluación psicométrica;
- III. Examen de conocimientos;
- IV. Evaluación de la experiencia;
- V. Entrevista; y
- VI. Dictamen.

El Comité de Selección, coordinará la aplicación de los exámenes de conocimientos y determinará los puntajes mínimos para su calificación.

El área de Recursos Humanos de la dependencia será la responsable de aplicar los exámenes de conocimientos, gestionar la evaluación psicométrica ante la Subsecretaría, así como de evaluar la experiencia de las personas candidatas, por lo que debe adoptar las medidas que garanticen la confidencialidad de los exámenes e instrumentos de evaluación respectivos.

Artículo 31.- Los resultados de cada etapa del proceso de selección se darán a conocer a las y los participantes en el concurso, mediante su publicación en los medios que establezca el Comité Técnico de Desarrollo Profesional de la dependencia.

Artículo 32.- Las áreas de Recursos Humanos de las dependencias elaborarán el listado de las personas aspirantes, en orden de prelación, en función de los resultados obtenidos en las etapas a que se refiere el artículo 30 de este Reglamento.

El Comité de Selección, siguiendo el orden de prelación de las personas candidatas, establecerá el número de aspirantes que pasan a la etapa de entrevistas y elegirá de entre ellos, a los que considere aptos para el puesto. Las personas candidatas así seleccionados serán consideradas finalistas.

Artículo 33.- El dictamen del Comité de Selección en el que se designe al ganador o ganadora del concurso, deberá señalar los resultados obtenidos por las personas finalistas en cada una de las etapas.

Artículo 34.- Un concurso sólo podrá declararse desierto por las siguientes causas:

- I. Porque ninguna persona candidata se presente al concurso;



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

- II. Porque ninguna de las personas candidatas obtenga el puntaje mínimo de calificación para ser considerada finalista, o

- III. Porque sólo una persona finalista pase a la etapa de dictamen y no obtenga la mayoría de los votos de los integrantes del Comité de Selección.

Si el concurso se declara desierto, el comité técnico de selección debe determinar el momento en que deberá convocarse nuevamente a concurso. En caso de que el puesto esté ocupado en términos del artículo 40 de la Ley, la persona servidora pública puede continuar ocupando el puesto conforme a los plazos previstos en el artículo 74 de este reglamento.

La resolución del Comité de Selección deberá precisar la causa por la que se determinó declarar desierto el concurso, y en caso de corresponder a la prevista en la fracción III de este artículo, se deberán señalar las conclusiones del dictamen.

El resultado del concurso deberá darse a conocer mediante su publicación en los medios establecidos en la convocatoria.

Artículo 35.- El área de Recursos Humanos de la dependencia deberá iniciar el trámite de alta de quien haya sido seleccionado para ocupar el puesto ante la Subsecretaría, a efectos de que la Oficialía Mayor expida el nombramiento, de acuerdo a las disposiciones establecidas.

Artículo 36.- En caso de que, durante el desarrollo del proceso de selección, alguna de las personas integrantes del Comité de Selección advierta posibles irregularidades, las comunicará a los demás integrantes para el efecto de que se aclaren o subsanen.

La persona representante del Órgano Interno de Control de la dependencia en el Comité de Selección, dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se seleccionó a la persona ganadora o se declaró desierto el concurso, certificará con base en las constancias que integran el expediente respectivo, si el proceso de selección se llevó a cabo conforme a los procedimientos y plazos previstos en la Ley, en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables, así como de acuerdo con las bases de la convocatoria respectiva.

En caso de que en el desarrollo del proceso de selección se presente alguna inconformidad o se interponga el recurso de revocación previsto en la Ley, la certificación a que se refiere el párrafo anterior se realizará una vez que se emita la resolución correspondiente.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Capítulo Séptimo Del Subsistema de Desarrollo Profesional

Artículo 37.- El Subsistema de Desarrollo Profesional se integra por los procedimientos y mecanismos con base en los cuales los servidores públicos de carrera pueden adquirir experiencias y fortalecer su desarrollo profesional, para en su caso, ocupar plazas vacantes de igual o mayor jerarquía en las dependencias.

La Oficialía Mayor emitirá las disposiciones que deberán observar los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional, para que, en coordinación con los servidores públicos de carrera, estar en posibilidad de:

- I. Definir sus planes de carrera, considerando al efecto las acciones requeridas para su desarrollo, así como la experiencia y mérito alcanzados por el servidor público de carrera;
- II. Fortalecer su desarrollo profesional mediante la certificación de competencias; e
- III. Identificar sus posibles trayectorias de ascenso y promoción en la propia dependencia o en otras.

Artículo 38.- Los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional establecerán, de conformidad con las disposiciones que emita la Oficialía Mayor, las reglas de valoración y los puntajes que serán considerados en las acciones de desarrollo profesional que realicen los servidores públicos de carrera para determinar los estímulos y reconocimientos, con sujeción a las disposiciones establecidas en este Reglamento.

Dichas reglas o puntajes deberán ser actualizados permanentemente en el Registro y serán considerados invariablemente en la valoración de la experiencia y del mérito acumulados por los servidores públicos de carrera que participen en los procedimientos de selección para ocupar puestos vacantes que impliquen su ascenso y promoción.

Artículo 39.- Los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional, a través de las áreas de Recursos Humanos de las dependencias, deberán actualizar en el Registro la trayectoria de cada servidor público de carrera y los puntajes individuales que obtenga a través de las siguientes acciones:

- I. La capacitación que reciba para el desempeño de las funciones que realiza en el puesto que ocupa;
- II. La certificación de competencias;

III. Otros estudios que hubiera realizado la persona servidora pública;

IV. Los resultados de la evaluación de su desempeño, obtenidos en los términos previstos en este Reglamento y en los lineamientos que al efecto expida la Oficialía Mayor;

V. El cumplimiento de su plan de carrera y la experiencia acumulada en el servicio público, y

VI. Las demás que determine la Oficialía Mayor.

Artículo 40.- Para que un servidor público de carrera pueda ser sujeto a una promoción por concurso en el Sistema, conforme a lo previsto en el artículo 42 de la Ley, deberá contar con al menos una evaluación del desempeño.

Artículo 41.- Los servidores públicos de carrera titulares podrán ser sujetos de movimientos o trayectorias laterales por necesidades del servicio para ser reubicados en otra área o unidad administrativa de la propia dependencia o de alguna otra, o cuando sus puestos se encuentren en proceso de desaparición con motivo de una reestructuración, observando al efecto los requisitos siguientes:

- I. Que se cuente con la autorización del Comité de Selección de la dependencia en que se lleve a cabo el movimiento o trayectoria lateral y, en su caso, con la anuencia de la persona servidora pública de carrera titular y de su superior jerárquico;
- II. Que los perfiles de los puestos considerados para llevar a cabo estos movimientos cumplan condiciones de equivalencia, homologación y afinidad; y
- III. Que el servidor público de carrera titular sujeto a movimiento o trayectoria lateral cubra el perfil del puesto correspondiente.

Sección Primera De la Capacitación y Certificación de Competencias

Artículo 42.- La Capacitación y Certificación de Competencias debe implementarse con base en los diagnósticos ocupacionales, programas sectoriales, resultados de auditorías y demás necesidades de la administración pública.

Los programas podrán impartirse de manera directa o con el apoyo de instituciones de educación, centros de capacitación, institutos y demás instancias que contribuyan al desarrollo profesional de los servidores públicos de la administración pública del estado.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Corresponde a los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional establecer, en coordinación con la Dirección General de Desarrollo del Capital Humano de la Oficialía Mayor, los programas de capacitación para los diferentes puestos del Sistema. Dichos programas deben establecerse conforme al Programa Operativo Anual del Sistema y a las disposiciones que al efecto emita la Oficialía Mayor.

La capacitación que derive de los resultados de la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera tiene el carácter de obligatoria. Las erogaciones que se generen con motivo de la aplicación del presente artículo se sujetarán a la disponibilidad del presupuesto aprobado para esos fines a las dependencias, así como a las políticas y disposiciones en materia de austeridad presupuestaria.

Artículo 43.- Las dependencias al establecer sus programas de capacitación, deberán orientarlos al desarrollo, profesionalización y certificación de competencias, dichos programas deberán considerar lo siguiente:

I. Que la capacitación que se prevea impartir a cada servidor público de carrera, incluya las horas efectivas, las cuales en ningún caso pueden representar menos de 40 horas efectivas anuales; y

II. La calidad de los programas de capacitación será supervisada por la Dirección General de Desarrollo del Capital Humano de la Oficialía Mayor.

El programa de capacitación se presentará ante la Subsecretaría de Recursos Humanos a más tardar el mes de agosto de cada año para su registro, validación y presupuestación, la cual podrá recomendar ajustes a los programas de capacitación de las dependencias, cuando los mismos no consideren lo previsto en la Ley, este Reglamento y las disposiciones aplicables.

Artículo 44.- Los requisitos de calidad conforme a los cuales se impartirá la capacitación y actualización son los siguientes:

I. Ser consistentes los diversos elementos del curso, tales como: objetivos de aprendizaje, temario, actividades para el aprendizaje, evaluaciones correspondientes y requisitos de aprobación;

II. Considerar el uso de técnicas y metodologías adecuadas conforme al contenido temático y la modalidad de impartición con el fin de fortalecer el aprendizaje;

III. Usar apropiadamente el lenguaje y el diseño gráfico, para fortalecer el proceso de aprendizaje;

IV. Prever facilidades de interacción entre las personas participantes, instructora o tutora; y



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

V. Cumplir cuando los cursos sean impartidos en modalidad virtual, con las características operativas y didácticas que se requieren para el logro de los aprendizajes de las personas participantes.

Artículo 45.- Es obligatorio para los servidores públicos de carrera cumplir con las acciones de programas de capacitación y actualización que establezca el Comité Técnico de Desarrollo Profesional de la dependencia en el Programa Operativo Anual del Sistema, la aprobación de dichas acciones es requisito indispensable para permanecer en el puesto y en el Sistema.

Artículo 46.- La Oficialía Mayor, en coordinación con los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional, y su Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias, llevarán a cabo acciones de certificación de competencias, con fines de permanencia de los servidores públicos de carrera, para demostrar que desarrollan y mantienen actualizadas las aptitudes requeridas en el desempeño de sus puestos.

Artículo 47.- La certificación de competencias otorgará puntos a los servidores públicos de carrera, los cuales deberán ser actualizados permanentemente en el Registro, para ser considerados en los procesos de selección y en la autorización de movimientos o trayectorias laterales.

Artículo 48.- Los servidores públicos de carrera que certifiquen las competencias requeridas para permanecer en el puesto que ocupan, estarán obligados a acreditar las acciones de actualización a que se refiere el artículo 45 de este Reglamento.

Artículo 49.- Los servidores públicos de carrera titulares que no aprueben en dos ocasiones la capacitación obligatoria, deben ser separadas de su puesto y del Sistema, y en consecuencia deben causar baja del Registro.

Sección Segunda De la Evaluación del Desempeño

Artículo 50.- La Evaluación del Desempeño se integra con los procesos, métodos y mecanismos de medición, cualitativos y cuantitativos, del cumplimiento de las funciones y metas individuales e institucionales de los servidores públicos de carrera, en función del perfil determinado para el puesto que ocupan.

Artículo 51.- Corresponde al Comité Técnico de Desarrollo Profesional establecer las descripciones, los perfiles de los puestos del Sistema, así como coordinar la aplicación de la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera.

Artículo 52.- La combinación de los elementos de valoración, dará como resultado un puntaje específico para cada una de las personas servidoras públicas de carrera evaluados.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Artículo 53.- Los servidores públicos de carrera que no aprueben de manera consecutiva dos evaluaciones del desempeño deben ser separadas de su puesto y del sistema sin responsabilidad para la dependencia, conforme a lo previsto en el artículo 61 fracción III de la Ley.

Artículo 54.- Las dependencias realizarán la evaluación del desempeño de sus servidores públicos de carrera durante el primer y tercer trimestre de cada año, la cual corresponderá al semestre anterior.

Las áreas de Recursos Humanos de las dependencias conservarán la documentación relativa a las evaluaciones del desempeño de sus servidores públicos, incluida la evidencia que soporte las valoraciones efectuadas, con objeto de acreditar, cuando corresponda, la objetividad y la veracidad de las mismas.

Los servidores públicos podrán tener acceso a la información y documentación relativa a las evaluaciones en las que participen directamente, así como a solicitar, en su caso, la revisión de las mismas ante el Comité Técnico de Desarrollo Profesional respectivo.

Artículo 55.- Los servidores públicos de carrera cuyo resultado de evaluación sea sobresaliente, podrán ser sujetos de estímulos o reconocimientos e incentivos por su desempeño destacado, conforme a las disposiciones que para tal efecto emita la Oficialía Mayor.

Los resultados de las evaluaciones del desempeño de cada uno de los servidores públicos de carrera, así como el otorgamiento de estímulos o reconocimientos e incentivos, deberán inscribirse en el Registro.

Artículo 56.- Los servidores públicos sujetos a evaluación del desempeño y sus superiores jerárquicos, cuando corresponda, llevarán a cabo sesiones de seguimiento o un plan de acción para mejorar su desempeño y lograr el cumplimiento de metas del periodo correspondiente.

Artículo 57.- Como resultado de las reuniones de seguimiento o de cumplimiento de metas se acordarán las acciones de capacitación, actualización y apoyo para fortalecer el desempeño y el logro de resultados del servidor público

El seguimiento a dichas acciones será responsabilidad del servidor público y de sus superiores jerárquicos.

Artículo 58.- Los casos de los servidores públicos de carrera que obtengan puntajes no satisfactorios, no aprobatorios o deficientes serán valorados de manera individual por el Comité Técnico de Desarrollo Profesional, a fin de detectar las causas de dichos resultados y proponer las medidas correctivas que procedan para



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

mejorar su desempeño conforme a la disponibilidad presupuestaria, las medidas adoptadas podrán consistir en:

I. Cursos adicionales de capacitación para reforzar los conocimientos o las habilidades en las que los servidores públicos de carrera hayan mostrado mayores deficiencias;

II. Evaluaciones individuales destinadas a medir el cumplimiento de las funciones del servidor público de carrera en aquellas áreas en que haya mostrado falta de capacidad;

III. Evaluaciones colectivas destinadas a mejorar el rendimiento de las unidades responsables en las que no se hayan cumplido los objetivos establecidos;

IV. Cursos específicamente destinados a mejorar el clima laboral de las unidades responsables, en las que las evaluaciones cualitativas hayan resultado notoriamente deficientes; y

V. Cualquier otra medida que, sin afectar los derechos de los servidores públicos de carrera, tienda a mejorar su desempeño y los resultados de sus evaluaciones.

La evaluación prevista en la fracción II de este artículo, se practicará entre los tres y seis meses siguientes a la evaluación prevista en el artículo 54 de este Reglamento.

De las medidas que los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional adopten en los términos del presente artículo, se informará a la Oficialía Mayor a efecto de que se evalúe, con base en la recurrencia de las mismas, la conveniencia de realizar ajustes a los procedimientos de algún subsistema.

Capítulo Octavo Del Subsistema de Separación

Artículo 59.- El Subsistema de Separación se integra por los procesos que permiten determinar el procedimiento a seguir para que el nombramiento de un servidor público de carrera deje de surtir efectos, sin responsabilidad para la dependencia, en los casos en que se actualice alguna de las causas previstas en el artículo 61 de la Ley y lo relativo a la suspensión de los efectos del nombramiento respectivo.

Artículo 60.- Será responsabilidad de los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional, aplicar los procedimientos de separación, tomando en cuenta lo dispuesto en la Ley, este Reglamento y las disposiciones que resulten aplicables en materia laboral.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

La Subsecretaría podrá establecer disposiciones específicas para orientar la adecuada integración de expedientes y facilitar los procedimientos correspondientes.

Artículo 61.- El área de Recursos Humanos de la dependencia iniciará el trámite ante la Subsecretaría, conforme a las disposiciones y normatividad aplicable, para dejar sin efectos el nombramiento del servidor público de carrera que se ubique en alguna de las causas previstas en las fracciones I, II, VI y VII del artículo 61 de la Ley, a partir de que el acto o motivo que lo generó surta efectos

Para efectos de la causa establecida en la fracción VI del artículo 61 de la Ley, se requerirá que la resolución administrativa correspondiente determine como sanción la destitución o inhabilitación del servidor público de carrera.

El área de Recursos Humanos de la dependencia deberá integrar al expediente del servidor público de carrera, la documentación que acredite la actualización de cualquiera de las causas señaladas en este artículo.

Artículo 62.- Cuando se presuma el incumplimiento reiterado e injustificado por parte del servidor público de carrera a sus obligaciones establecidas en la Ley, este Reglamento, en los ordenamientos aplicables en materia laboral, así como en otras disposiciones legales y reglamentarias, o en la descripción del puesto, se desahogará el procedimiento establecido conforme al artículo 60 de este Reglamento.

Para los efectos del párrafo anterior y de la causa prevista en la fracción V del artículo 61 de la Ley, bastará que la misma conducta se realice más de una vez para incurrir en incumplimiento reiterado. De cada ocasión en que los servidores públicos de carrera incurran en incumplimiento a sus obligaciones, se deberá dejar constancia en su expediente.

Artículo 63.- Cuando el servidor público de carrera incumpla diversas obligaciones, las áreas de Recursos Humanos de las dependencias podrán integrar un sólo expediente con las evidencias documentales de cada incumplimiento. En todo caso, el Comité Técnico de Desarrollo Profesional respectivo deberá, al emitir su determinación, pronunciarse respecto de cada uno de los incumplimientos que se hubieren señalado.

La determinación de si es o no injustificado el incumplimiento de las obligaciones del servidor público de carrera, quedará a cargo del Comité Técnico de Desarrollo Profesional respectivo, el cual considerará la valoración que realice el Órgano Interno de Control en la dependencia y, determinará la separación del servidor público de carrera, cuando corresponda.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Artículo 64.- La persona titular de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrita el servidor público de carrera debe recabar el soporte documental del posible incumplimiento reiterado en que éste haya incurrido, y enviarlo al área de Recursos Humanos de la dependencia.

El área de Recursos Humanos de la dependencia, una vez que reciba el soporte documental a que se refiere el párrafo anterior, debe integrar el expediente respectivo y notificar, mediante un oficio fundado y motivado, el inicio del procedimiento al presunto responsable y le solicitará que, en un término no mayor a cinco días hábiles, rinda un informe de justificación al que podrá acompañar las pruebas que considere pertinentes.

Una vez que se reciba el informe de justificación, debe transcurrir un plazo de quince días hábiles para que el Comité Técnico de Desarrollo Profesional determine si son injustificadas las conductas respectivas.

Artículo 65.- Una vez iniciado el procedimiento, el Comité Técnico de Desarrollo Profesional determinará, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento, la suspensión temporal del servidor público de carrera, sin perjuicio de continuar el procedimiento hasta agotarlo en los términos y plazos previstos en este Reglamento.

La suspensión temporal no implicará prejuzgar sobre el incumplimiento reiterado e injustificado de las obligaciones del servidor público de carrera titular.

Podrá solicitarse al Comité Técnico de Desarrollo Profesional de la dependencia que se levante la suspensión temporal, antes de que concluya el procedimiento de separación. En este caso, se solicitará sea restituida la persona servidora pública de carrera en sus derechos y se realice el pago de las percepciones correspondientes.

Artículo 66.- Cuando el Comité Técnico de Desarrollo Profesional determine la separación del servidor público de carrera, realizarán de inmediato los trámites necesarios para dar por terminados los efectos del nombramiento correspondiente.

Artículo 67.- Cuando se suspenda a un servidor público de carrera, el Comité Técnico de Desarrollo Profesional podrá señalar si ese puesto se ocupará de manera provisional.

Artículo 68.- En relación con las causas referidas en las fracciones III y IV del artículo 61 de la Ley, así como en los casos en que un servidor público de carrera titular no apruebe la segunda evaluación para certificar sus capacidades en términos del artículo 50 de la Ley y las disposiciones de este Reglamento, el área de Recursos Humanos de la dependencia integrará el expediente respectivo con la



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

información y documentación que acredite la actualización de dichos supuestos y comunicará tal situación al titular de la dependencia para que determine la separación inmediata del servidor público de carrera del Sistema, iniciando el trámite respectivo ante la Subsecretaría.

Artículo 69.- El área de Recursos Humanos de la dependencia deberá actualizar la información de la separación de los servidores públicos de carrera en el Registro, inclusive cuando ésta derive por jubilación, incapacidad parcial o total permanente o supresión de puestos del Sistema.

**Capítulo Noveno
Del Subsistema de Seguimiento y Evaluación del Sistema**

Artículo 70.- El Subsistema de Seguimiento y Evaluación se integra con los mecanismos y procedimientos que permiten prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas a través del seguimiento, control y evaluación del funcionamiento y operación del Sistema.

Artículo 71.- La Oficialía Mayor, llevará a cabo el seguimiento de los subsistemas con objeto de prevenir deficiencias, y adoptar medidas correctivas que permitan el adecuado funcionamiento y operación del Sistema en su conjunto.

La Oficialía Mayor establecerá los mecanismos de coordinación con la Secretaría de la Contraloría General, a efecto de que en la formulación de los programas de auditoría respectivos se establezca la verificación del cumplimiento de las disposiciones en materia de servicio profesional de carrera. Para efectos de evaluación del Sistema, la Secretaría de la Contraloría General informará a la Oficialía Mayor los resultados de las verificaciones que en dicha materia realicen.

Artículo 72.- Los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional de las dependencias en coordinación con la Subsecretaría, realizarán la evaluación del cumplimiento del Programa Operativo Anual del Sistema identificando las fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad para la mejora, remitiendo dichos resultados a la Oficialía Mayor.

**Capítulo Décimo
De las excepciones al Servicio Profesional de Carrera**

Artículo 73.- En razón de la naturaleza de las funciones de la Secretaría de Seguridad Pública al ser una institución encargada de salvaguardar el orden y la paz públicos y considerando que esta dependencia se rige por lo establecido en la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, se excluyen del Servicio Profesional de Carrera.

Artículo 74.- Las dependencias podrán ocupar puestos del Sistema, vacantes o de nueva creación, sin sujetarse a los procesos de reclutamiento y de selección, en los supuestos de excepción establecidos en el artículo 40 de la Ley y con sujeción a lo establecido en este Reglamento y en las demás disposiciones aplicables, en tanto se realiza el concurso de dichas vacantes.

La autorización del nombramiento previsto en el artículo 40 de la Ley confiere a la persona designada para ocupar el puesto de que se trate, el carácter de servidor público y no constituye para este derecho alguno de ingreso al Sistema.

Los nombramientos a que se refiere el segundo párrafo de este artículo tienen la temporalidad que determine la persona titular de la dependencia, la cual no puede exceder de diez meses. En casos excepcionales y cuando el nivel de responsabilidad lo justifique conforme a los criterios que establezca la Oficialía Mayor, para los puestos de Dirección General, Dirección de Área o sus equivalentes, el nombramiento puede extenderse hasta por un año, siempre que así lo determine la persona titular de la dependencia.

En todos los casos, quedan sin efectos los nombramientos a que se refiere este artículo al declararse una persona ganadora en el concurso respectivo.

**Capítulo Décimo Primero
De las inconformidades**

Artículo 75.- La inconformidad es la instancia que establece la Ley para revisar que los actos relacionados con la operación de los procedimientos de carrera se apeguen a las disposiciones previstas en la misma.

Artículo 76.- En cada dependencia se creará un Comité de Resoluciones que atenderá las inconformidades que se presenten en la operación del sistema, el cual se integrará con las personas servidoras públicas siguientes, cuya designación será honorífica:

- I. La persona titular del área jurídica de la dependencia;
- II. Un representante de la Secretaría de la Contraloría General; y
- III. Un representante de la Oficialía Mayor.

Artículo 77.- Cualquier persona podrá presentar su inconformidad, ante el Comité de Resoluciones, en contra de los actos u omisiones de los Comités Técnicos de Desarrollo Profesional y de los Comités de Selección o de cualquier otro órgano o autoridad facultados para operar el Sistema.



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

Artículo 78.- La inconformidad que se formule deberá ser presentada por escrito, en el que se indique: el nombre de la persona que se inconforma y su domicilio para oír y recibir notificaciones; en su caso, las personas autorizadas para recibirlas; su manifestación, bajo protesta de decir verdad, de los hechos y razones que dan motivo a la inconformidad y que se refieran a la operación de los procedimientos de carrera del Sistema, así como la fecha en que tuvo conocimiento de los mismos.

Los conflictos individuales de carácter laboral no son materia de inconformidad.

La inconformidad deberá presentarse dentro del término de diez días contados a partir del día siguiente a la fecha en que se presentó el acto motivo de la inconformidad o del día en que concluyó el plazo en que se estime debió realizarse un acto previsto en la Ley, en este Reglamento o en los demás ordenamientos administrativos aplicables, si los Comités, órganos o autoridades responsables hubieren sido omisos.

Artículo 78.- El Comité de Resoluciones, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de su presentación, debe determinar si procede o no dar trámite a la inconformidad, y dictar el acuerdo respectivo. De dictarse acuerdo de procedencia se debe requerir al órgano o autoridad que haya emitido los actos u omisiones contra los que se hubiese formulado la inconformidad para que, en un plazo no mayor a siete días hábiles contado a partir de su notificación, rinda un informe circunstanciado sobre la inconformidad presentada, acompañado de los elementos de justificación respectivos.

Durante la substanciación de la inconformidad, el Comité de Resoluciones puede allegarse de los elementos relacionados con el acto sujeto a revisión que estime necesarios, así como recomendar acciones inmediatas al órgano o autoridad de que se trate para preservar la observancia de los principios rectores que rigen la operación del Sistema.

En las inconformidades que se presenten respecto de actos de operación en el Subsistema de Ingreso, el Comité de Resoluciones pueden recomendar al Comité de Selección la suspensión temporal o definitiva del procedimiento de selección, por considerar que las fallas o inconsistencias en la operación del Sistema motivo de la inconformidad, pudieran ocasionar la vulneración de los principios rectores del mismo o incidir en la aplicación correcta de dicho procedimiento de selección.

Una vez recibidos los informes solicitados, el Comité de Resoluciones dentro del plazo de siete días hábiles, debe determinar lo conducente, y comunicar al órgano o autoridad que haya emitido los actos u omisiones contra los que se hubiere formulado la inconformidad, las medidas que estime necesarias para la adecuada operación del Sistema, en las que puede, aun cuando no se haya emitido la resolución final en el procedimiento de selección, ordenar la reposición del acto que



GOBIERNO DEL ESTADO DE SONORA

considera irregular. Dichas medidas deben comunicarse al Comité Técnico de Desarrollo Profesional de la dependencia, para su seguimiento, y a la Oficialía Mayor, para efectos de evaluación de la operación del Sistema.

Las medidas que se hayan determinado conforme al párrafo anterior se deben notificar a la persona inconforme dentro de los diez días hábiles siguientes. Dichas medidas no tienen efectos vinculatorios para las personas inconformes.

En aquellos casos en que, con motivo de las inconformidades presentadas y la substanciación de éstas, se advierta incumplimiento a las obligaciones de los servidores públicos de carrera, el Comité de Resoluciones debe proceder, en términos de las disposiciones aplicables a efecto de que se inicie el procedimiento previsto en la Ley de Responsabilidades y Sanciones del Estado de Sonora.

Artículo 80.- La determinación tomada por el Comité de Resoluciones será definitiva y no podrá ser apelada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley.

TRANSITORIOS

Primero.- El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

Segundo.- En tanto se expiden las disposiciones previstas en el presente Reglamento, se continuarán aplicando las emitidas con anterioridad en lo que no se opongan al mismo.

Dado en la Residencia del Poder Ejecutivo Estatal, en la Ciudad de Hermosillo, Sonora, a los dieciséis días del mes de julio de dos mil veinticuatro.

ATENFAMENTE

DR. FRANCISCO ALFONSO DURAZO MONTAÑO
GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO

LIC. ADOLFO SALAZAR DURAZO
SECRETARIO DE GOBIERNO



GOBIERNO
DE **SONORA**

BOLETÍN OFICIAL Y
**ARCHIVO DEL
ESTADO**

EL BOLETÍN OFICIAL SE PUBLICARÁ LOS LUNES Y JUEVES DE CADA SEMANA. EN CASO DE QUE EL DÍA EN QUE HA DE EFECTUARSE LA PUBLICACIÓN DEL BOLETÍN OFICIAL SEA INHÁBIL, SE PUBLICARÁ EL DÍA INMEDIATO ANTERIOR O POSTERIOR. (ARTÍCULO 6º DE LA LEY DEL BOLETÍN OFICIAL).

EL BOLETÍN OFICIAL SOLO PUBLICARÁ DOCUMENTOS CON FIRMAS AUTÓGRAFAS, PREVIO EL PAGO DE LA CUOTA CORRESPONDIENTE, SIN QUE SEA OBLIGATORIA LA PUBLICACIÓN DE LAS FIRMAS DEL DOCUMENTO (ARTÍCULO 9º DE LA LEY DEL BOLETÍN OFICIAL).

La autenticidad de éste documento se puede verificar en
<https://boletinoficial.sonora.gob.mx/informacion-institucional/boletin-oficial/validaciones> CÓDIGO: 2024CCXIV18III-29082024-2E08BB8ED

