

DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL
AREA DE INSTRUMENTACION TECNOLÓGICA

Oficio Circular IT-04-99-C

Para: Directores de Area, Coordinadores de Proceso, Jefes de Oficinas de Servicio Civil, Jefes de Recursos Humanos.

De: Lic. Fabio Flores Rojas
Director Area de Instrumentación Tecnológica.

Fecha: 24 de febrero, 1999

Asunto: Normas generales sobre la Carrera Administrativa.

Sss

Tomando en consideración que nuestro sistema fue idealizado tratando de rescatar el mérito, como la mejor forma de reconocimiento para el servidor público, dejando de lado otros métodos menos confiables que no viene al caso mencionar, la Dirección General de Servicio Civil durante muchos años ha intentado impulsar procesos que ayuden a un desarrollo de los recursos humanos del Estado, mediante el reconocimiento en su desempeño, siguiendo principios generales aplicables en esta materia:

Inicialmente se impulsó un sistema de reconocimiento por funciones puro, es decir, la actividad institucional se vio desde un punto de vista netamente funcional, organizándose mediante una técnica de departamentalización especializada, para lo cual se agruparon las diferentes actividades a realizar en puestos de trabajo, los cuales a su vez eran agrupados en clases de puestos.

Esta forma de organización conlleva a un modelo de desarrollo de recursos humanos, también funcional, en donde el desarrollo consiste en asumir nuevos puestos de trabajo cada vez más complejos, pero bajo la premisa, que los puestos de trabajo son invariables y la única forma posible para que un servidor dé un aporte mayor a la organización, es asumiendo un puesto de mayor nivel, situación que se reguló de dos maneras: mediante ascenso o mediante reasignación de puesto. En el primer caso se trata de cambio de puesto y en el segundo, de una conversión de puesto. En este último caso ha

DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL

AREA DE INSTRUMENTACION TECNOLÓGICA

hecho suponer que se fundamenta en una necesidad institucional, ya sea por asumir nuevas funciones o por el desvío de un puesto sustituido por un cambio de funciones de otro inferior.

Pese a lo anterior, la práctica ha demostrado que los puestos de trabajo no son tan invariables como suponía la teoría anterior y que las características del funcionario que los desempeñen pueden hacer una gran diferencia en la constitución del puesto mismo.

Como nuestro sistema debe basarse en la medida de lo posible en los aspectos más objetivos del modelo, desde hace años se viene gestando un cambio en la teoría que sustenta el modelo, lo cual aunado a fallos judiciales y a reclamos constantes de los administrados, que han argumentado aspectos propios de su preparación e idoneidad para justificar una mejora en el puesto o su salario o ambos, en el nuevo modelo de clasificación se ha permitido el diseño de clases con un criterio mixto de agrupamiento, que permite la posibilidad de utilizar un criterio bilateral tanto al agrupar como promocionar, en donde a las figuras de reconocimiento antes mencionadas, Ascenso y Reasignación, se le adiciona la de Recalificación.

A la recalificación se le aplicarán las mismas normas de la reasignación, con excepción de su definición y las razones para que proceda.

Con base en lo anterior, definase el término “Recalificación de Puesto” de la siguiente manera:

Cambio de grupo clasificatorio de un puesto dentro de una misma clase, cuando hayan variado los atestados personales del servidor regular que lo ocupa y se cumpla con el criterio de requisitos y clasificación respectivo y exista el presupuesto para el cambio.

Dentro de este contexto existirán:

Recalificación Positiva de Puesto:

Cambio de grupo clasificatorio de un puesto dentro de una misma clase, a un nivel salarial superior, cuando hayan variado los atestados personales del servidor regular que lo ocupa y se cumpla con el criterio de requisitos y

DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL
AREA DE INSTRUMENTACION TECNOLÓGICA

clasificación respectivo y exista el presupuesto para el cambio. O estando el puesto vacante, la institución decida recalificarlo, por necesidad institucional o criterio de clasificación.

Recalificación Negativa de Puesto:

Cambio de grupo clasificador de un puesto dentro de una misma clase, a un nivel salarial inferior, cuando estando el puesto vacante en forma temporal o permanente, la institución decida recalificarlo, por necesidad institucional o criterio de clasificación.

Entiéndase por “criterio de clasificación”, lo siguiente:

Condiciones o características específicas que diferencian a los cargos que se incluyen en determinado grupo clasificador.

Para la Recalificación de puestos, deberá observarse el siguiente procedimiento:

1. Para la recalificación de un puesto debe mediar una solicitud expresa del servidor regular que lo ocupa, por consiguiente no proceden recalificaciones solicitadas por servidores interinos, salvo casos de excepción a juicio de la Dirección General, en observancia análoga de las normas que permiten la reasignación de interinos.
2. El interesado debe cumplir con los requisitos establecidos para el grupo clasificador que solicita.
3. El interesado debe cumplir con el criterio de clasificación que corresponda al grupo clasificador solicitado.
4. La institución debe contar con los recursos económicos que implica el cambio.
5. La Oficina de Recursos Humanos debe hacer un estudio que contenga por lo menos la justificación e información de los puntos anteriores.
6. Cuando se trate de recalificaciones positivas en puestos ocupados, solo procederán al grupo clasificador inmediato superior.

DIRECCION GENERAL DE SERVICIO CIVIL
AREA DE INSTRUMENTACION TECNOLÓGICA

7. Para una nueva recalificación positiva, ésta no podrá efectuarse a un mismo servidor en un período menor de un año.

Los ascensos proceden de conformidad con la normativa existente, tanto cuando implica cambio de grupo clasificatorio, como cambio de clase, siempre que se haga al grupo o clase inmediata superior.

Habrá ascenso dentro de un mismo manual institucional al grupo inmediato superior dentro de la misma clase o a la clase inmediata superior, dentro de la misma serie, especialidad o grupo ocupacional, siempre que la clase anterior no tenga grupos, el servidor esté en el grupo máximo o el criterio de clasificación de los grupos superiores no permita ascender dentro de la misma clase.

Habrá ascenso entre manuales institucionales y entre éstos y el Manual de Clases Anchas o Viceversa, siempre que la clase a ocupar corresponda a la misma especialidad o grupo ocupacional y sea la inmediata superior entre los manuales a comparar.

Es entendido que los servidores deben satisfacer de previo los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos.

Cuando los ascensos o recalificaciones no sean al grupo o clase inmediata superior, deberá observarse la reglamentación general o la específica, si existiera en la institución de que se trate, de lo contrario deberá resolverse mediante consulta expresa, siguiendo el orden de dependencia técnica establecido.