



CAMARGO

Gobierno Municipal

2021 - 2024

PLANEACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL



	MANUAL DE LA PLANEACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL			
	GOBIERNO MUNICIPAL DE CAMARGO, CHIHUAHUA			
	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL			
	FECHA DE EMISIÓN	ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN	CLAVE DEL MANUAL	
	MAYO 2024		D.S.P.M.-18	

DE LA PLANEACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL

Marco Legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General Del Sistema De Seguridad Pública.
- Ley Del Sistema Estatal De Seguridad Pública De Chihuahua.
- Código Municipal Para El Estado De Chihuahua.
- Reglamento del Servicio Profesional de Carrera de las Instituciones de Seguridad Pública del Estado de Chihuahua y sus Municipios.
- Reglamento Interior del Municipio de Camargo, Chihuahua.

Políticas

1. De la planeación del servicio profesional de carrera.

- 1.1. Cada año, con la anticipación pertinente para presentar proyectos de inversión y presupuesto de gasto corriente al Ayuntamiento, la Dirección de Seguridad Pública Municipal (en adelante Dirección) analizará las necesidades presupuestales y de capacidad instalada para llevar a cabo por lo menos lo siguiente:
 - 1.1.1. Plan de reclutamiento para el crecimiento del estado de fuerza óptimo.
 - 1.1.2. Plan presupuestal para soportar el ingreso de nuevos integrantes y las promociones y ascensos.
- 1.2. El objetivo de esta planeación es otorgar información para ser considerada en el Plan Municipal de Desarrollo y para su ejecución armonizada en los Planes Operativos Anuales correspondientes.

2. Del diagnóstico de necesidades de reclutamiento.

- 2.1. El diagnóstico se realizará de manera anual.
- 2.2. El diagnóstico deberá considerar las siguientes variables:
 - 2.2.1. El estado de fuerza de la Institución,
 - 2.2.2. La extensión territorial del municipio (sectorización),
 - 2.2.3. Número de habitantes del municipio,
 - 2.2.4. El presupuesto disponible,
 - 2.2.5. El estándar mínimo del estado de fuerza del SESNSP,
 - 2.2.6. Servicios extraordinarios o adicionales al patrullaje ofrecidos por la institución:
 - 2.2.6.1. Promedio del último año de servicios de custodia ordenados por órganos judiciales.
 - 2.2.6.2. Promedio del último año de servicios por eventos especiales (Ceremonias de gobierno, eventos multitudinarios, etc.).
 - 2.2.6.3. Promedio del último año de servicios de escolta a funcionarios públicos: 7 ocasiones.
 - 2.2.7. La rotación del personal:
 - 2.2.8. Catálogo y Perfil de puestos.
- 2.3. El diagnóstico tendrá un análisis cuantitativo y/o cualitativo para encontrar hallazgos que identifiquen las siguientes necesidades.
 - 2.3.1. Estado de fuerza óptimo.
 - 2.3.2. Análisis de requerimientos de capacidad instalada, capacidad técnica instructores capacitados, certificados para la impartición de materias y capacidad presupuestal para lograr meta.
 - 2.3.3. Propuestas de estrategias mínimas para llegar a la meta del estado de fuerza mínimo.
- 2.4. Para la creación del diagnóstico deberá ser un ejercicio coordinado entre la Subdirección Administrativa y IESP año con año.

3. De creación de un plan de reclutamiento.

- 3.1. A partir de los hallazgos del diagnóstico la Dirección creará un Plan de Reclutamiento que tendrá por lo menos los siguientes objetivos:
 - 3.1.1. Trazar las estrategias técnicas, presupuestales y de gestión administrativa y política que se requieran para llevar a cabo el plan.
 - 3.1.2. Deberá contar además con:
 - 3.1.2.1. Cronograma de acciones a implementar,
 - 3.1.2.2. Propuesta de difusión de convocatorias,
 - 3.1.2.3. Indicadores de gestión, y

	MANUAL DE LA PLANEACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA POLICIAL			
	GOBIERNO MUNICIPAL DE CAMARGO, CHIHUAHUA			
	DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA MUNICIPAL			
	FECHA DE EMISIÓN	ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN	CLAVE DEL MANUAL	
	MAYO 2024		D.S.P.M.-18	

3.1.2.4. Indicadores de impacto.

3.1.3. El plan deberá de ser anexado al Diagnóstico para que sirva de información para los tomadores de decisión de diseño e implementación de políticas públicas: Regidores, Tesorería y Presidencia Municipal.

4. De la entrega del diagnóstico y del plan de reclutamiento.

4.1. La IESP entregará el diagnóstico a la Dirección.

4.1.1. Con anticipación pertinente para su análisis.

4.2. La Dirección entregará el diagnóstico a Tesorería.

4.2.1. Con anticipación pertinente para su análisis y consideración en discusión del presupuesto anual.

5. De la respuesta e implementación.

5.1. Una vez que Tesorería notifique la suficiencia presupuestal la Dirección notificará a todas las áreas competentes la coordinación de ejecución del Plan bajo las condiciones de respuesta.

5.2. Una vez ajustado, en su caso, IESP ejecutará el plan conforme a lo dispuesto en el.

Procedimiento para creación de un plan de reclutamiento.			
#	¿Quién?	Descripción del procedimiento (¿Qué hace?)	Frecuencia
1	Director(a)	Solicita al Subdirector(a) Administrativo que haga una corrida presupuestal	Cada junio
2	Subdirector(a) Administrativo	Solicitará información a las áreas o departamentos competentes	Inmediatamente
3	Subdirector(a) Administrativo	Recopila la información y genera el documento oficial de diagnóstico	20 días naturales
4	Encargado (a) de IESP	En conjunto con Subdirección Administrativa crea plan de reclutamiento para el año siguiente	10 días después del diagnóstico
5	Director(a)	Autoriza	Cuando ocurra
6	Director (a)	Remite a Tesorería	Inmediatamente
7	Tesorero(a)	Da respuesta	Cuando ocurra
8	Director(a)	Informa a áreas competentes de ajustar y ejecutar el plan de reclutamiento	Inmediatamente
9	Encargado(a) de IESP	Ajusta el plan y queda pendiente para ejecutar según cronograma	5 días naturales
FIN DE PROCEDIMIENTO			