

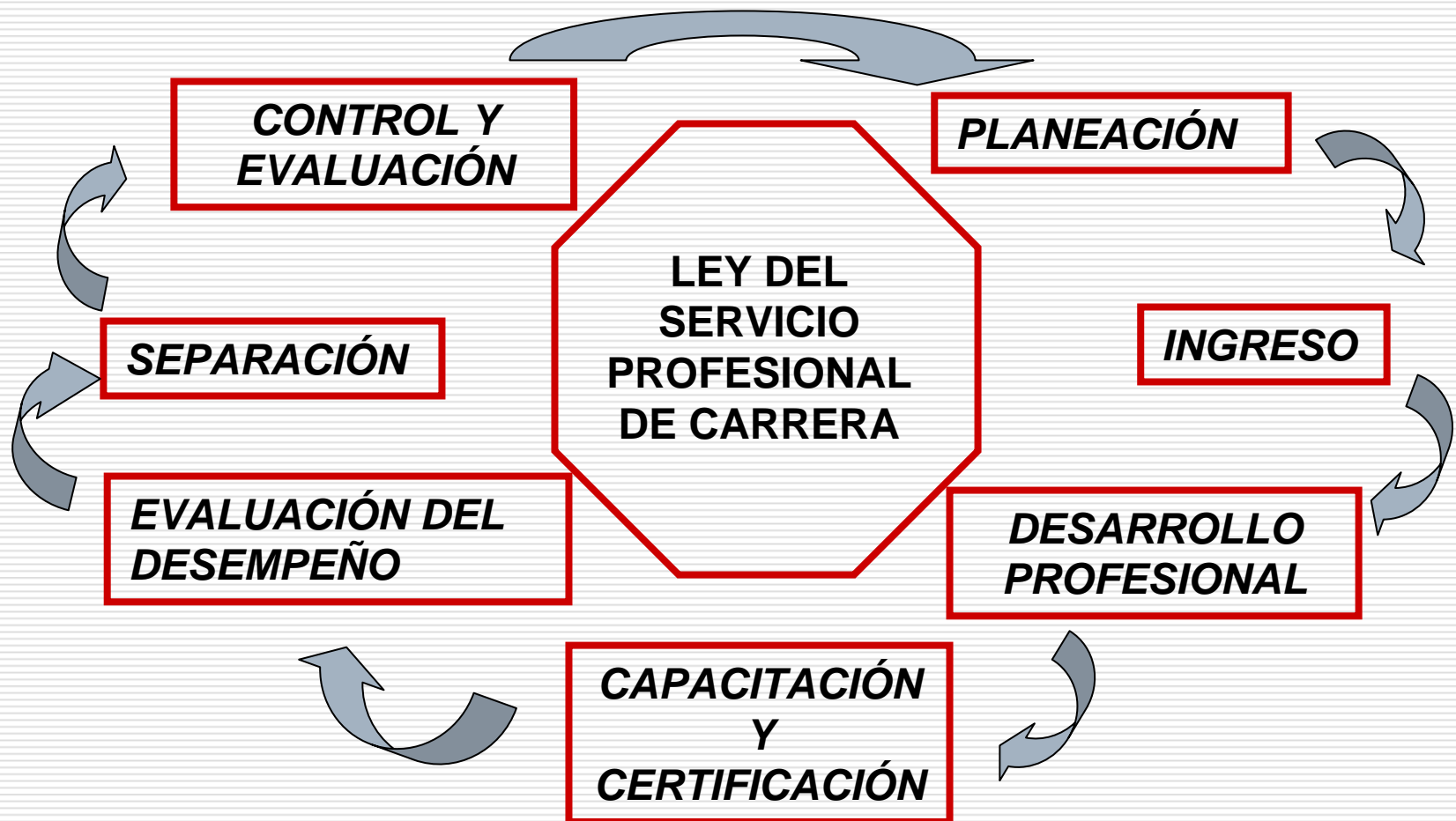


# Secretaría de Educación Pública

## **SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

### ***Problemática, Estrategias y Retos***

# Sistema de Servicio Profesional de Carrera



# Problemática, Estrategias y Retos

<b>PROBLEMÁTICA</b>	<b>ESTRATEGIA</b>	<b>RETO</b>
<b>Magnitud de la Dependencia (personas y dispersión geográfica)</b>	<b>Constituir Subcomités y grupos de trabajo</b>	<b>Cumplir con los tiempos previstos en la LSPC</b>
<b>La herramienta tecnológica no puede operar el SPC</b>	<b>Analizar la herramienta y realizar las adecuaciones</b>	<b>Operar el SPC con un soporte tecnológico de punta</b>
<b>Tiempo</b>	<b>Cronograma de actividades con alta precisión</b>	<b>Cumplir con los tiempos previstos en la LSPC</b>
<b>La Ley es lo suficientemente amplia y no hace precisiones</b>	<b>Hacer las adaptaciones a los Sistemas que hoy operan en SEP</b>	<b>Cumplir con lo dispuesto en la LSPC</b>

# Acciones por Subsistema

---

## SITUACIÓN ACTUAL

- No hay perfiles definidos
- Existe el Registro Único de Servidores Públicos
- No existen estudios prospectivos de Recursos Humanos (número, formación, etc.)

## □ Planeación

## ACCIONES

- Se tiene previsto el diseño de los perfiles basados en competencias y requerimientos de los cargos
  - Se trabaja en la ampliación del Registro Único de Servidores Públicos
  - Se prevee elaborar estudios prospectivos de Recursos Humanos (número, formación, etc.)
-

# Acciones por Subsistema

---

## SITUACIÓN ACTUAL

- La Administración del Proceso de Reclutamiento y Selección se realiza de forma manual
- Se aplican pruebas psicométricas y axiologicas a través de un sistema electrónico

## □ Ingreso

## ACCIONES

- Se adecua la herramienta tecnológica del módulo de reclutamiento y selección que contempla los requerimientos de la ley
  - Se conectará este proceso con el módulo de reclutamiento y selección
-

# Acciones por Subsistema

---

## **SITUACIÓN ACTUAL**

- No se publican ni se concursan las vacantes

- El proceso de reclutamiento y selección es exclusivamente para el personal de enlace y operativo

## **□ Ingreso**

## **ACCIONES**

- Actualmente se trabaja en la adecuación de nuestro sistema que permita publicar las vacantes y realizar los concursos como lo establece la ley
  - Se diseñó una política de reclutamiento y selección con las especificaciones que indica la ley y que operará para todo el personal
-

# Acciones por Subsistema

---

## **SITUACIÓN ACTUAL**

- La decisión de contratación del candidato la toma la Unidad Responsable

## **□ Ingreso**

## **ACCIONES**

- El Comité Técnico de Profesionalización y Selección determinará el nombramiento del candidato como Servidor Público de Carrera
-

# Acciones por Subsistema

---

## **SITUACIÓN ACTUAL**

- No existe un plan de carrera por servidor público
- No existe un Plan de Capacitación Integral y Sistematizado que de respuesta a un programa de formación individual

## **□ Desarrollo Profesional**

## **ACCIONES**

- Se identificarán las posibles trayectorias de desarrollo de los Servidores Públicos
  - Se desarrollarán planes y programas de capacitación individualizados para integrar el Plan de Carrera de los Servidores Públicos y conformar el Plan Institucional de Formación Integral

# Acciones por Subsistema

---

## SITUACIÓN ACTUAL

- Planes y programas de capacitación basados en un plan curricular

## □ Capacitación

- Administración de los servicios de capacitación de manera manual

## ACCIONES

- Se adecuarán planes y programas de capacitación basados en competencias requeridas por nivel de responsabilidad y por función
  - Implantación del Sistema de Administración de los Servicios de Capacitación (SASC)
-

# Acciones por Subsistema

---

## SITUACIÓN ACTUAL

- No se cuenta con un Sistema de Evaluación del Desempeño
  - No existe una medición del logro de metas programáticas asociadas al servidor público; la capacitación se considera como un proceso aislado y las aportaciones realizadas por el Servidor Público no tiene asignado un valor

## □ Evaluación del Desempeño

## ACCIONES

- Se espera la emisión de políticas por parte de la SFP, lo que permitirá entre otras cosas desarrollar el sistema de estímulos
-

# Acciones por Subsistema

---

## **SITUACIÓN ACTUAL**

- Solo existen las causas más comunes para separarse como:
  - ✓ Renuncia
  - ✓ Jubilación
  - ✓ Defunción
  - ✓ Por sentencia ejecutoria, entre otras

## **□ Separación**

## **ACCIONES**

- Se incluirán las modalidades de separación que preveé la ley
-

# Acciones por Subsistema

---

## SITUACIÓN ACTUAL

- Existen 3 macroprocesos certificados:
  - ✓ Pago de Remuneraciones
  - ✓ Normatividad
  - ✓ Capacitación

## Control y Evaluación

## ACCIONES

- Todos los procesos-procedimientos que se incorporen con el SPC se incorporarán a SGC
  - El comité técnico establecerá lo mecanismos para controlar y evaluar el SPC
-