

	Informe de Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal 2000-2006
	Etapas 3 Corresponde al período del 1 de enero al 30 de noviembre de 2006

Informe sobre la implantación y operación del Sistema de Servicio Profesional de Carrera y relación de los puestos sujetos a la Ley del Servicio Profesional de Carrera

Enero a septiembre de 2006

En continuidad a la información vertida en la etapa anterior y concerniente al establecimiento y operación del Servicio Profesional de Carrera, la CRE ha realizado las acciones correspondientes a los subsistemas del Servicio Profesional de Carrera de conformidad con el Programa de trabajo establecido por la Secretaría de la Función Pública.

De acuerdo al Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos, se actualizó mes con mes la base de datos para el Registro Único de Servidores Públicos, asimismo, se migró el catalogo de puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera a RHNET con la descripción, perfil y valuación correspondiente.

De igual forma y con la misma periodicidad se integró el Programa Operativo Anual del SPC (Banderas Blancas), mecanismo y procedimiento que permite prevenir deficiencias y adoptar medidas correctivas a través del seguimiento, control y evaluación de cada uno de los subsistemas del Servicio Profesional de Carrera.

Por otra parte, en lo que al Subsistema de Ingreso se refiere, se publicaron tres convocatorias en el periodo, cada una de ellas se conformó de dos, cuatro y siete plazas respectivamente.

De la primera y segunda convocatoria resultó la ocupación de tres plazas por concurso público, una cuarta se ocupó por movimiento lateral de un Servidor Público de Carrera Titular de conformidad a la Ley del Servicio Profesional de Carrera y su Reglamento, quedando únicamente una plaza por concursar debido a que fue declarada desierta. De la tercera convocatoria se encuentran siete plazas en proceso.

Por lo que respecta al subsistema de Capacitación y Certificación, se capacitó mediante el portal electrónico @ Campus México en RHNET a **veintisiete servidores públicos** sujetos al Servicio Profesional de Carrera en la Capacidad Técnica Transversal de Nociones Básicas de la Administración Pública, uno de los siete créditos necesarios para la obtención de la certificación y nombramiento como Servidor Público de Carrera.

En el subsistema de Evaluación del Desempeño se integró el catálogo de metas colectivas e individuales para realizar el proceso de evaluación de 2006. Asimismo, se llevó a cabo la Evaluación Anual del Desempeño 2005 de acuerdo a los tiempos determinados por la Ley del Servicio Profesional de Carrera, su

	Informe de Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal 2000-2006
	Etapas 3 Corresponde al período del 1 de enero al 30 de noviembre de 2006

Reglamento y el Lineamiento de Evaluación del Desempeño, evaluando a los Servidores Públicos en puestos sujetos al Servicio Profesional y Servidores Públicos de Carrera; los resultados fueron remitidos a la Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Secretaría de la Función Pública.

Se elaboraron los Procedimientos Generales, Políticas y Procedimientos de los Subsistemas de Evaluación del Desempeño, Capacitación y Certificación de Capacidades; obteniendo su registro ante la Secretaría de la Función Pública.

Impacto de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la CRE

En la Comisión la estructura asciende a 131 plazas, 86 plazas de mando integradas por 69 puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera y 17 no sujetos; además 45 puestos operativos integrados por 15 puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera y 30 no sujetos.

Esto representa un 64% del total de la plazas sujetas al Servicio Profesional de Carrera.

Proyección Octubre-Noviembre 2006

En continuidad a la información vertida en la primera y segunda etapa y concerniente a la proyección del establecimiento y operación del Servicio Profesional de Carrera, la CRE realizará las acciones correspondientes a los Subsistemas del Servicio Profesional de Carrera de conformidad con el programa de trabajo establecido por la Secretaría de la Función Pública.

De acuerdo al Subsistema de Planeación de los Recursos Humanos, se actualizarán los campos adicionales en la base de datos para el Registro Único de Servidores Públicos (RUSP), así mismo se validarán las descripciones, perfiles y valuaciones de los puestos sujetos al Servicio Profesional de Carrera que fueron migrados del Catálogo de Puestos a RHNET.

Dentro de este mismo subsistema en lo que corresponde al Programa Operativo Anual del SPC (Banderas Blancas), se integrará y se enviará mensualmente el avance del mismo, a fin de llevar el control y evaluación de cada uno de los subsistemas del Servicio Profesional de Carrera.

Por otra parte, en lo que al Subsistema de Ingreso se refiere, se concluirá el proceso de siete vacantes publicadas en el DOF. Se contempla la publicación de una vacante declarada desierta con anterioridad y reportada en la segunda etapa

	Informe de Rendición de Cuentas de la Administración Pública Federal 2000-2006
	Etapa 3 Corresponde al período del 1 de enero al 30 de noviembre de 2006

del Informe de Rendición de Cuentas. En este periodo se contempla la licitación correspondiente a las plazas ocupadas por el artículo 34 de la LSPC.

Por lo que respecta al Subsistema de Capacitación y Certificación, se pretende capacitar al 100% de los Servidores Públicos de libre designación sujetos al Servicio Profesional de Carrera en la Capacidad Técnica Transversal de Nociones Básicas de la Administración Pública, uno de los siete créditos necesarios para la obtención de la certificación y nombramiento como Servidor Público de Carrera.

Se elaborarán los Procedimientos Generales, Políticas y Procedimientos de los Subsistemas de Separación y de Desarrollo Profesional con el objeto de obtener su registro ante la Secretaría de la Función Pública.

Para el Subsistema de Certificación de Capacidades, se elaborarán las herramientas necesarias para la evaluación de los servidores públicos que requieran certificarse en alguna de las tres capacidades técnicas específicas asignadas al puesto que ocupen.

Del Subsistema de Desarrollo se elaborarán Planes Individuales de Carrera (PIC) de cada uno de los servidores públicos de carrera titulares.

Impacto de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la CRE

Puestos de Mando	No sujetos al SPC	Sujetos al SPC	Impacto del SPC
Presidente	1	0	0.00%
Comisionados	4	0	0.00%
Secretario Ejecutivo	1	0	0.00%
Directores Generales	0	5	100.00%
Directores Generales Adjuntos	0	11	100.00%
Directores de Área	4	20	83.33%
Subdirectores de Área	4	26	86.67%
Jefes de Departamento	3	7	70.00%
Subtotal	17	69	80.23%
Puestos de Mando	No sujetos al SPC	Sujetos al SPC	Impacto del SPC
Enlaces	5	15	75.00%
Operativos	25	0	0.00%
Subtotal	30	15	33.33%
TOTAL	47	84	64.12%