

Prácticas operativas
Servicio Civil de Carrera

INFORME DE RESULTADOS ene - jun 06

Instituto de Acceso a la
Información Pública

*Autobio
27/09/06
9:2*

Subsecretaría de Impulso a la Administración Pública
Secretaría de la Gestión Pública del estado de Guanajuato



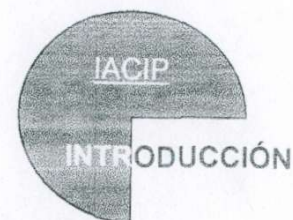
El presente documento contiene los resultados conseguidos por el **IACIP** en la segunda revisión (periodo enero '06 – junio '06) que se realiza con relación a “las prácticas operativas del SCC” en 10 dependencias del gobierno del estado y la primer revisión en 18 entidades, según la lista contenida en las guías de operación respectivas.

Para estos efectos se integran datos con resultados generales, resultados comparativos del año 2005 vs 2006 (solo para dependencias) y los resultados obtenidos en cada subsistema revisado, así como algunos comentarios explicativos a cada uno de los puntos previamente enunciados.

Los elementos que se revisaron en los citados organismos fueron extraídos del Reglamento (septiembre 2005) y de las guías de operación oficiales (febrero 2006).

Fueron revisados los tres subsistemas que integran el esquema en comento y un concepto adicional conformado de la siguiente manera:

1. Subsistema de Ingreso.
2. Subsistema de evaluación al desempeño.
3. Subsistema de profesionalización.
4. Estructura organizacional.



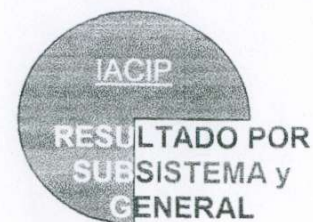
Los conceptos previos se desglosaron en evidencias denominadas "entregables" asignándoles puntuación variable dependiendo de la importancia que cada una de ellas representa para el logro de los procesos definidos.

De esta manera se establece la siguiente tabla:

SUBSISTEMA CONCEPTO	CANTIDAD DE ENTREGABLES	PUNTUACIÓN TOTAL
1. Ingreso	15	180
2. Evaluación al desempeño.	2 - 3 ●	30 - 50
3. Profesionalización.	3 - 4 ●	50 - 60
4. Estructura.	1	20

- En evaluación al desempeño la cantidad de entregables y su puntuación respectiva varía en función de que en la dependencia o entidad sean verificables los planes de seguimiento a bajos desempeño individuales.

Bajo el mismo concepto en lo relativo a profesionalización la variación está en función de que se hayan realizado cursos de capacitación al momento de la revisión.



ESTRUCTURA

10 descripciones de puesto revisadas

100% cumplimiento

INGRESO

0 convocatorias revisadas

**NO HUBO
CONVOCATORIAS**

DESEMPEÑO

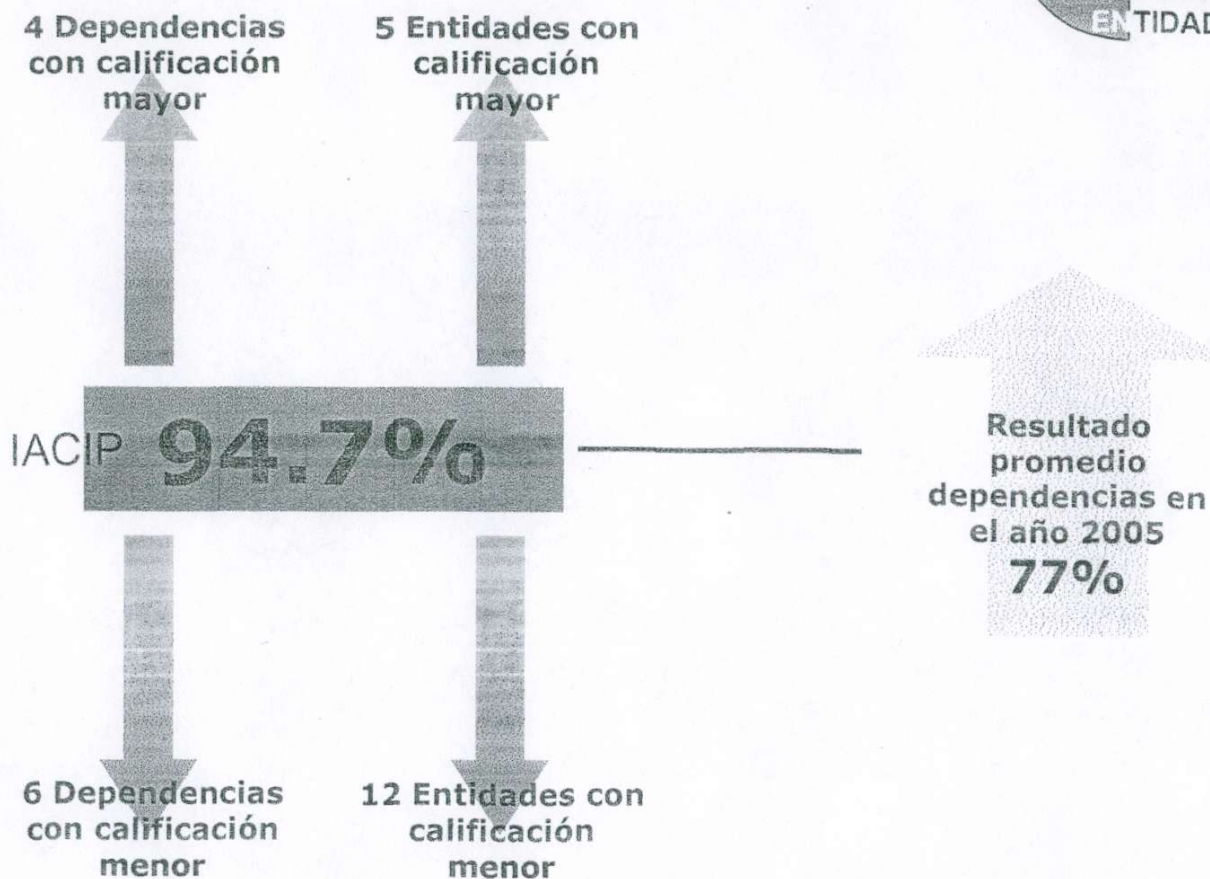
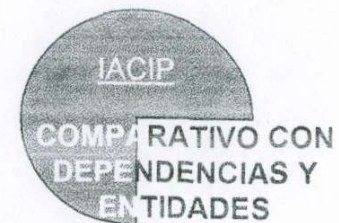
12 evaluaciones individuales revisadas

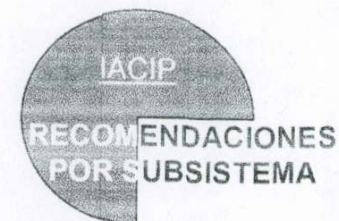
80% cumplimiento

PROFESIONALIZACIÓN

100% cumplimiento

94.7%
de cumplimiento en
prácticas operativas del
Servicio Civil de Carrera








En las páginas siguientes se plasman el nivel de cumplimiento por cada concepto que conforman los diferentes subsistemas revisados. Este nivel de cumplimiento se maneja en un rango que va desde 0% hasta un 100% dependiendo de las evidencias mostradas.

También se incluye una escala de 3 rangos de cumplimiento, tomando como base un 77% como mínimo satisfactorio el cual corresponde al promedio de calificación que obtuvieron las dependencias en la revisión del año 2005.

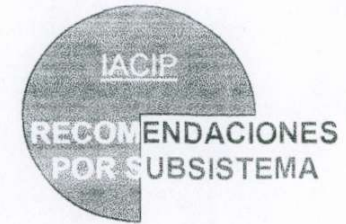
Si establecemos un adjetivo calificativo a cada uno de los rangos de cumplimiento, se interpreta de la siguiente manera:

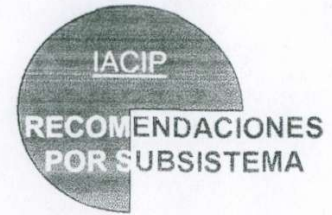
-  DE 0 – 76.9% - NO SATISFACTORIO
-  DE 77 – 89.9% - SATISFACTORIO
-  DE 90 – 100% - ALTAMENTE SATISFACTORIO

Adicionalmente se incluye un cuadro en el que se da una breve recomendación de solución ante las áreas de oportunidad que se encontraron en la revisión. En algunos casos el cuadro de “recomendación” aparece en blanco debido a que cualquier comentario de solución al respecto sería evidente y por tanto redundante.

INGRESO

Requisición de personal	100.000
Conformación del comité	100.000
Convocatoria	100.000
Perfil de los candidatos	100.000
Registro de candidatos	100.000
Carta aceptación del proceso	100.000
Aplicación exámenes técnicos	100.000
Difusión resultados ex. Técnico	100.000
Aplicación entrevista dimensional	100.000
Aplicación pruebas psicométricas	100.000
Referencias laborales	100.000
Acta de decisión final	100.000
Difusión de resultados finales	100.000
Afectación a la nómina	100.000
Inducción	100.000





ESTRUCTURA

Descripciones de puesto	100	<input checked="" type="radio"/>
-------------------------	-----	----------------------------------

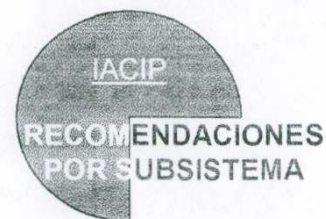
DESEMPEÑO

Registro de actividades y metas	92	<input checked="" type="radio"/>
Evaluaciones trimestrales	92	<input checked="" type="radio"/>
Seguimiento a planes de desarrollo	NO APLICA	

PROFESIONALIZACIÓN

Programa anual de profesionalización	100	<input checked="" type="radio"/>
Diagnóstico de necesidades	100	<input checked="" type="radio"/>
Reportes	100	<input checked="" type="radio"/>
Controles generales	100	<input checked="" type="radio"/>





DESEMPEÑO

CONCEPTO	COMENTARIO	FUNDAMENTO	RECOMENDACIÓN
INEXISTENCIA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DE UN SERVIDOR PÚBLICO	MYRIAM HERNÁNDEZ NO FUE EVALUADA, CON APEGO A LAS GUÍAS OPERATIVAS NO EXISTIÓ RAZÓN DE LA INEXISTENCIA ANTES MENCIONADA.	REGLAMENTO DEL SCC Y GUÍAS OPERATIVAS	