

# **SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

## **SUBSISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES**

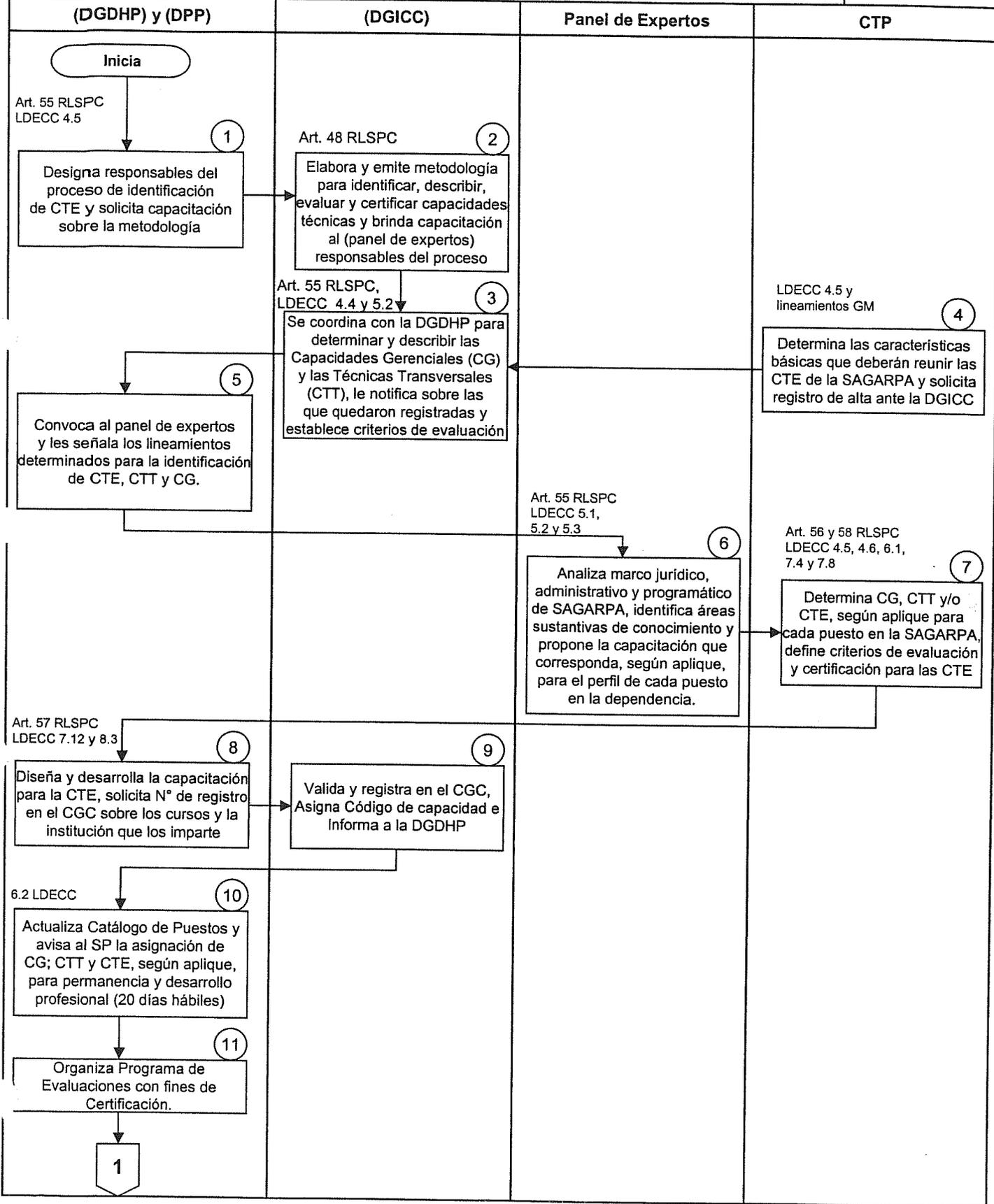
- **PROCESO GENERAL**
- **PROCEDIMIENTOS**
- **POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

Septiembre 21 de 2006



**PROCESO PARA LA IDENTIFICACIÓN, DESCRIPCION, REGISTRO, EVALUACION Y CERTIFICACION DE CAPACIDADES**

DD	MM	AA
24	08	06





# **SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

# **SUBSISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES**

- **PROCEDIMIENTOS**



**GLOSARIO DE ABREVIATURAS**

DD	MM	AA
24	07	06

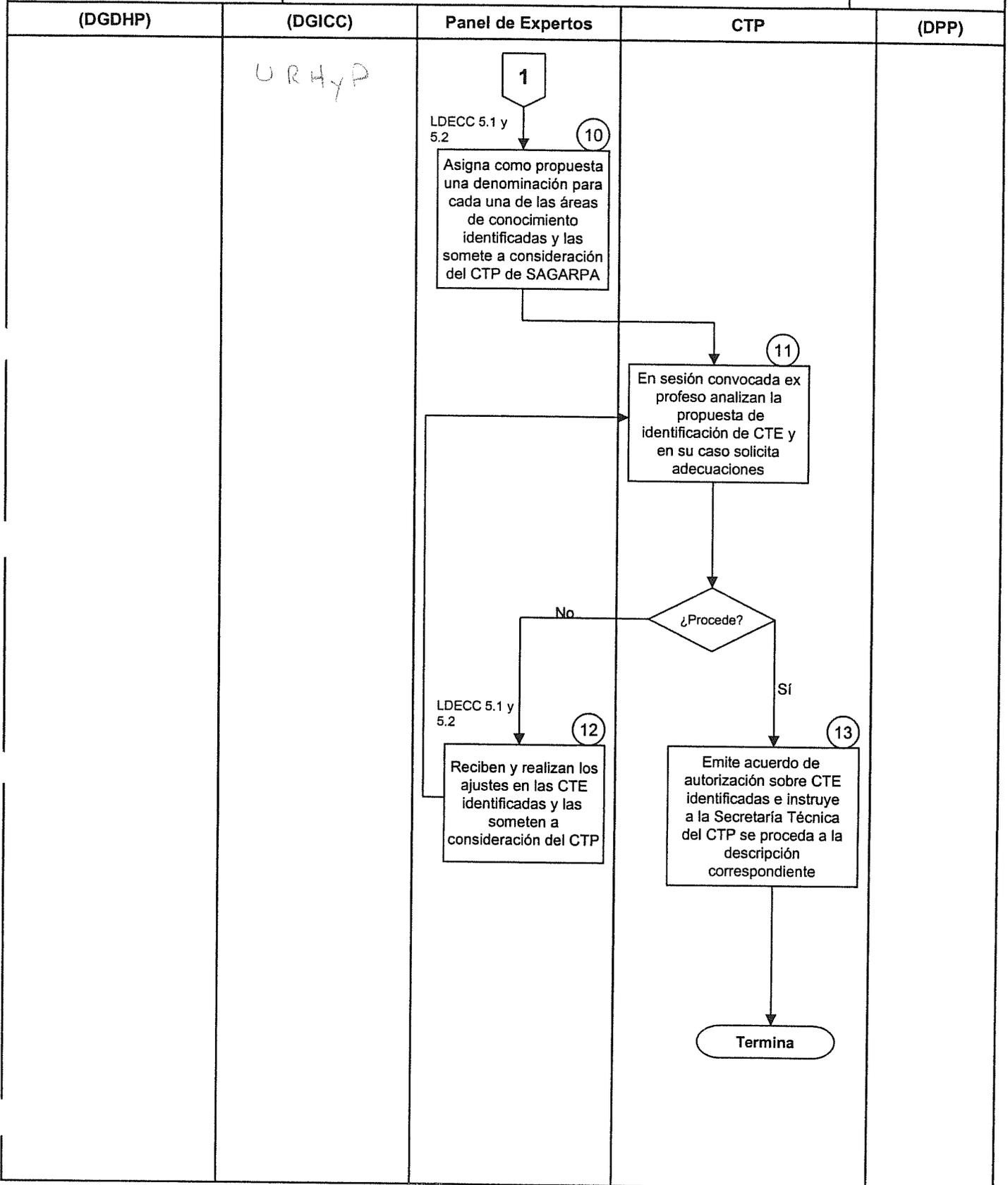
Para efectos de los procedimientos aquí establecidos se entenderá por:

1. **CTP.-** Comité Técnico de Profesionalización de la SAGARPA.
2. **DGDHP.-** Dirección General de Desarrollo Humano y Profesionalización.
- 3.- **DPP.-** Dirección de Planeación de Personal.
- 4.- **DGESP.-** Dirección General de Evaluación de Sistemas de Profesionalización, SFP.
- 5.- **DGICC.-** Dirección General de Ingreso, Capacitación y Certificación, SFP.
- 6.- **DGAEDP.-** Dirección General Adjunta de Evaluación y Desarrollo Profesional, SFP.
- 7.- **OM.-** Oficial Mayor u homólogo.
- 8.- **SP** Servidor Público
- 9.- **URHyP.-** Unidad de Recursos Humanos y Profesionalización de la Secretaría de la Función Pública
- 10.- **LDECC.-** Lineamientos para la Descripción, Evaluación y Certificación de Capacidades (DOF 16/XII/05)
- 11.- **LSPC.-** Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal
- 12.- **RLSPC.-** Reglamento de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal
- 13.- **GM.-** Guía Metodológica para Descripción de Capacidades
- 14.- **LCTP.-** Lineamientos de los Comités de Profesionalización





### 1. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS ESPECÍFICAS (CONOCIMIENTOS)





SECRETARÍA DE AGRICULTURA,  
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL,  
PESCA Y AJUMENTACIÓN

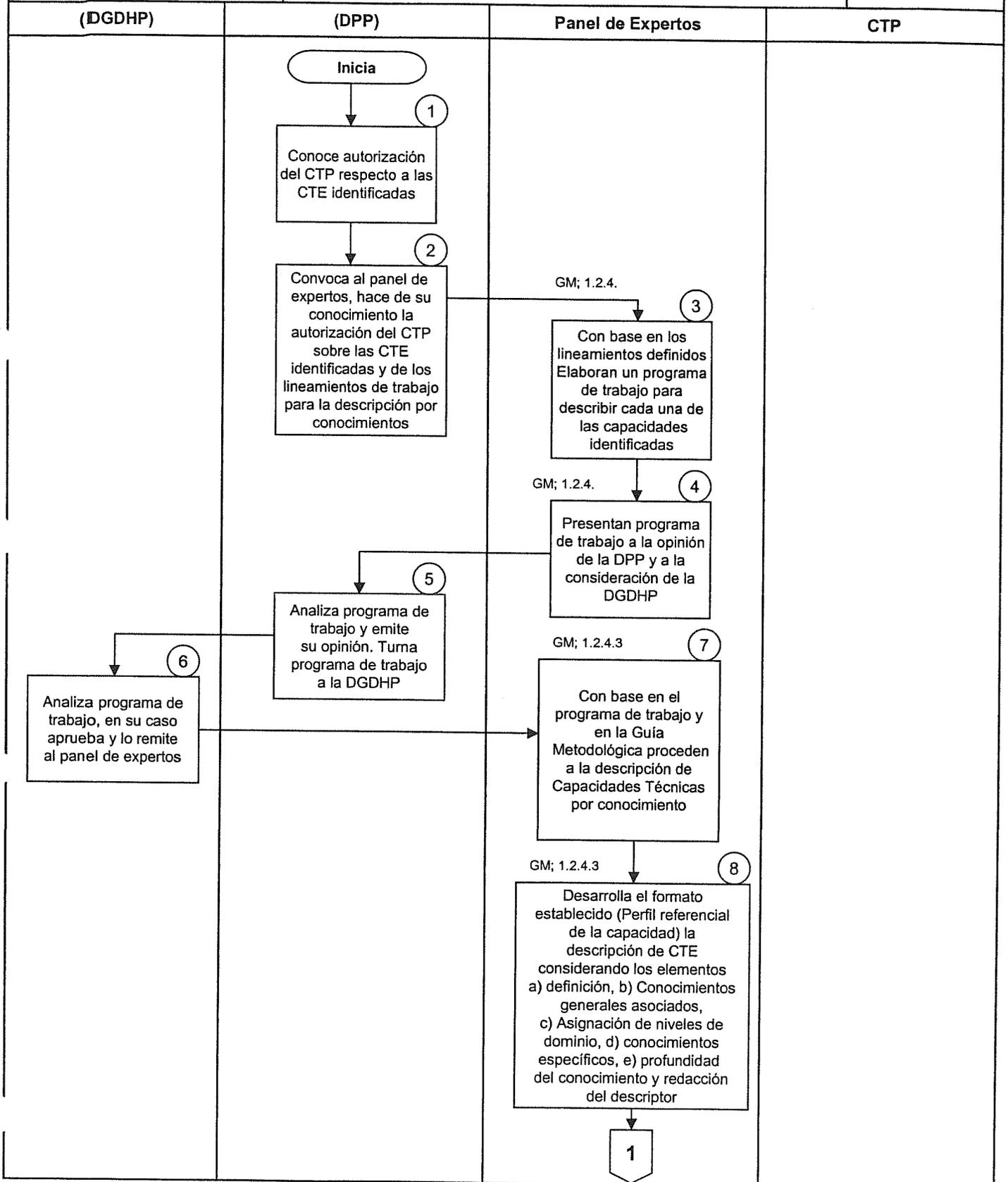
DIRECCION GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y PROFESIONALIZACIÓN  
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DE PERSONAL

**2. PROCEDIMIENTO PARA LA DESCRIPCIÓN DE  
CAPACIDADES TÉCNICAS ESPECÍFICAS  
(CONOCIMIENTOS)**

FECHA DE  
ELABORACION

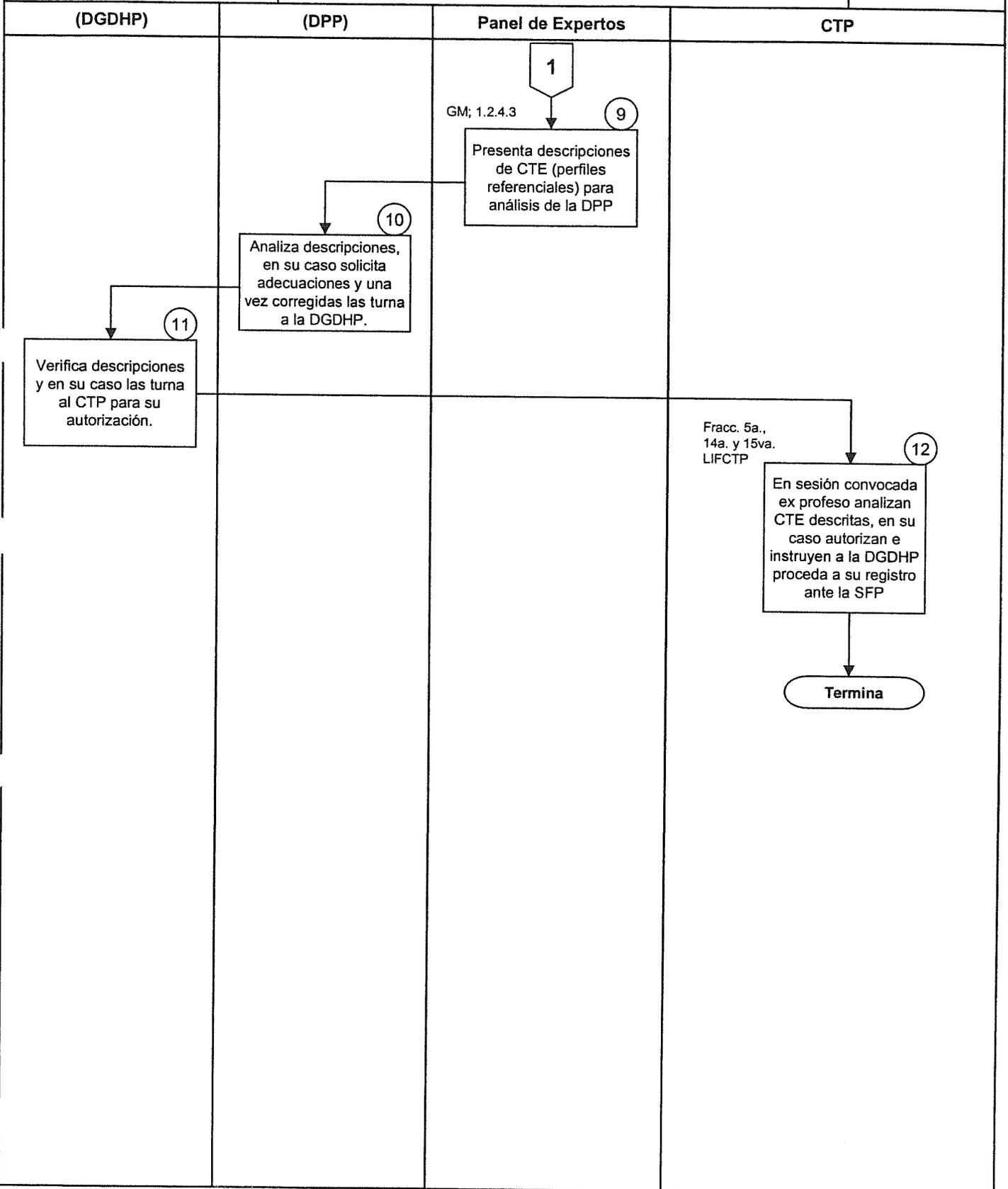
DD	MM	AA
24	07	06

PÁGINA 4



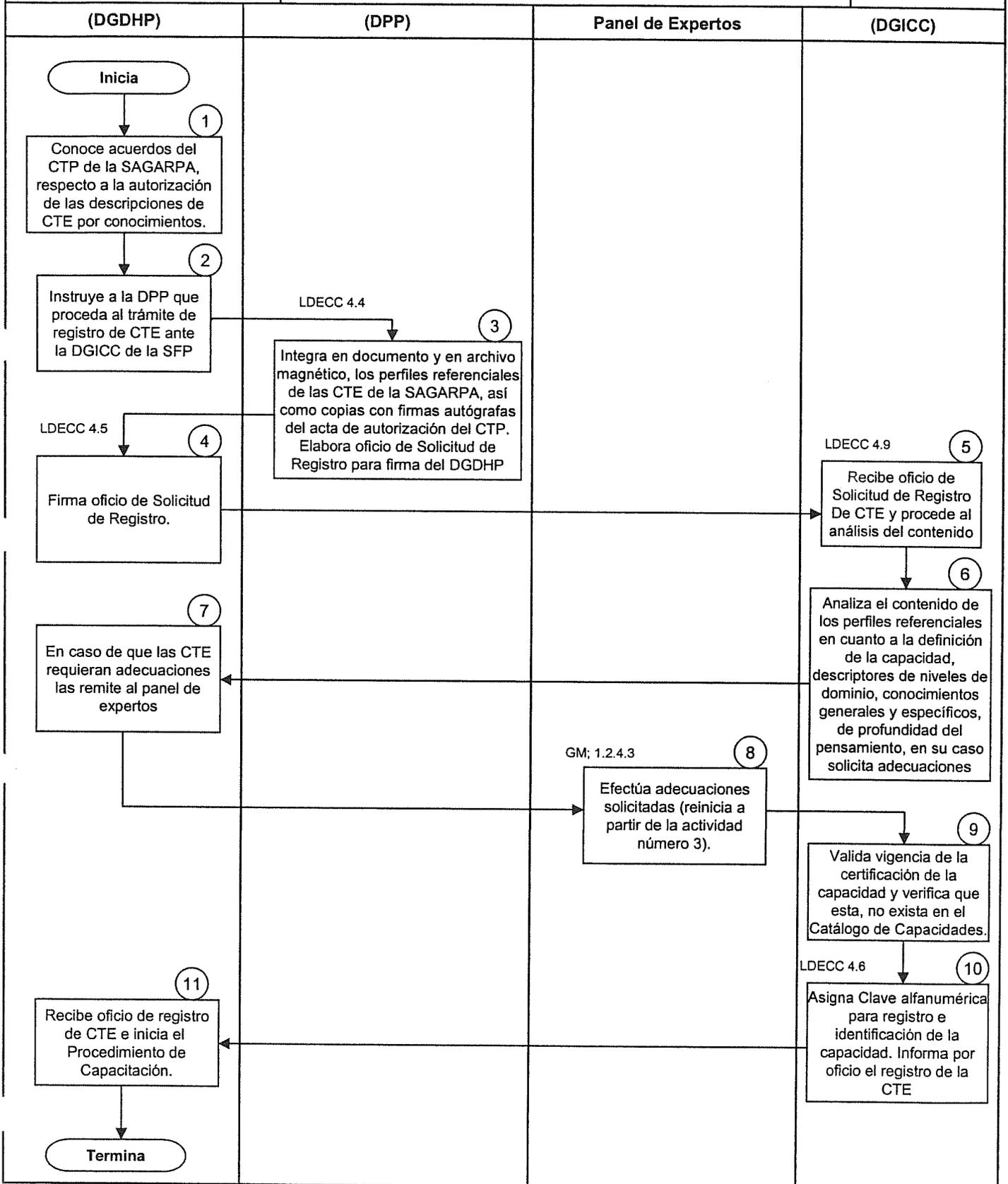


2. PROCEDIMIENTO PARA LA DESCRIPCIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS ESPECÍFICAS (CONOCIMIENTOS)



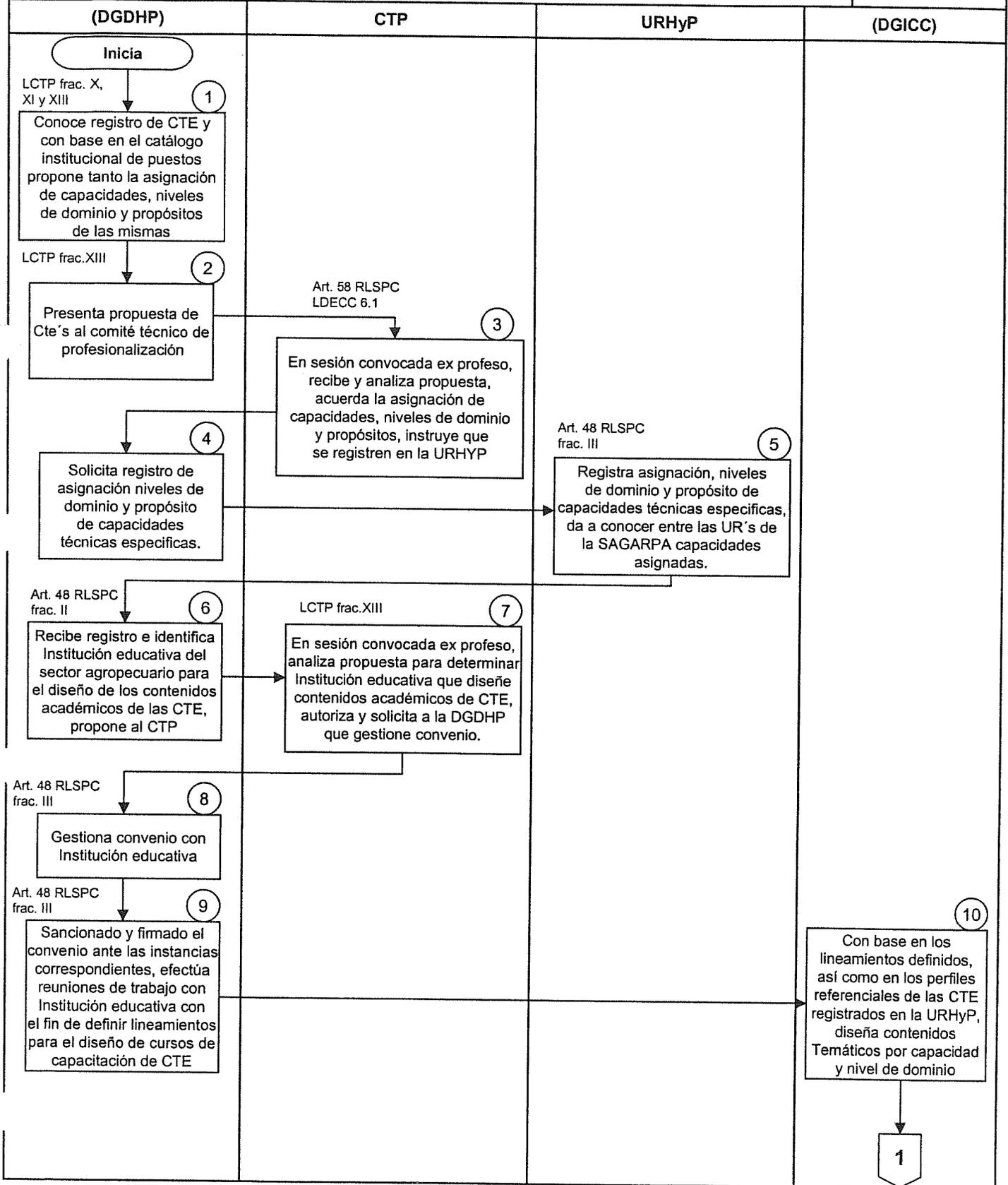


**3. PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE CAPACIDADES TÉCNICAS ESPECÍFICAS (CONOCIMIENTOS)**



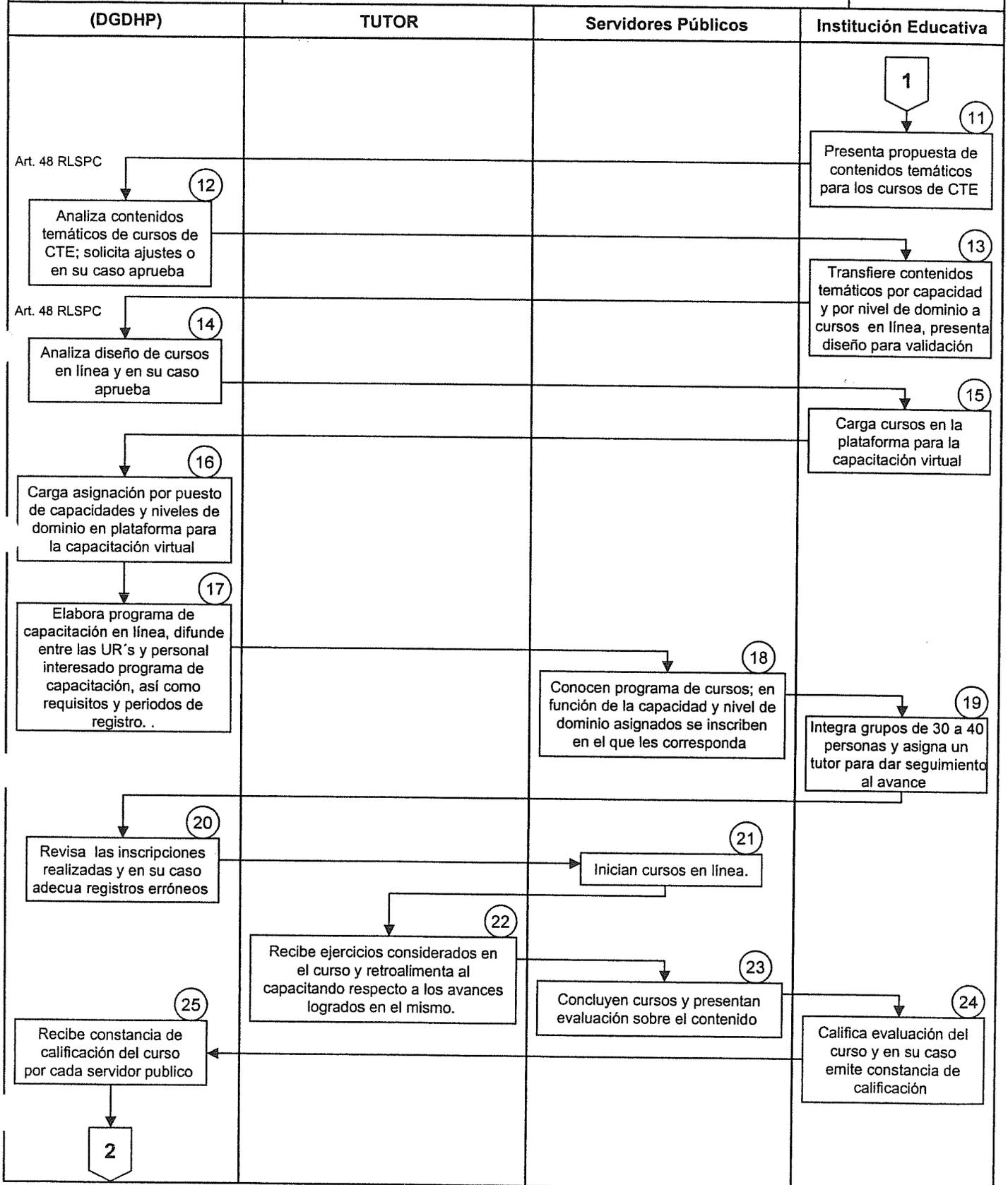


**4. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN Y CAPACITACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS ESPECÍFICAS (CONOCIMIENTOS)**





**4. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACION Y CAPACITACION DE CAPACIDADES TECNICAS ESPECIFICAS (CONOCIMIENTOS)**





SECRETARÍA DE AGRICULTURA,  
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL,  
PESCA Y ALIMENTACIÓN

DIRECCION GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y PROFESIONALIZACIÓN  
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DE PERSONAL

FECHA DE  
ELABORACION

DD	MM	AA
24	07	06

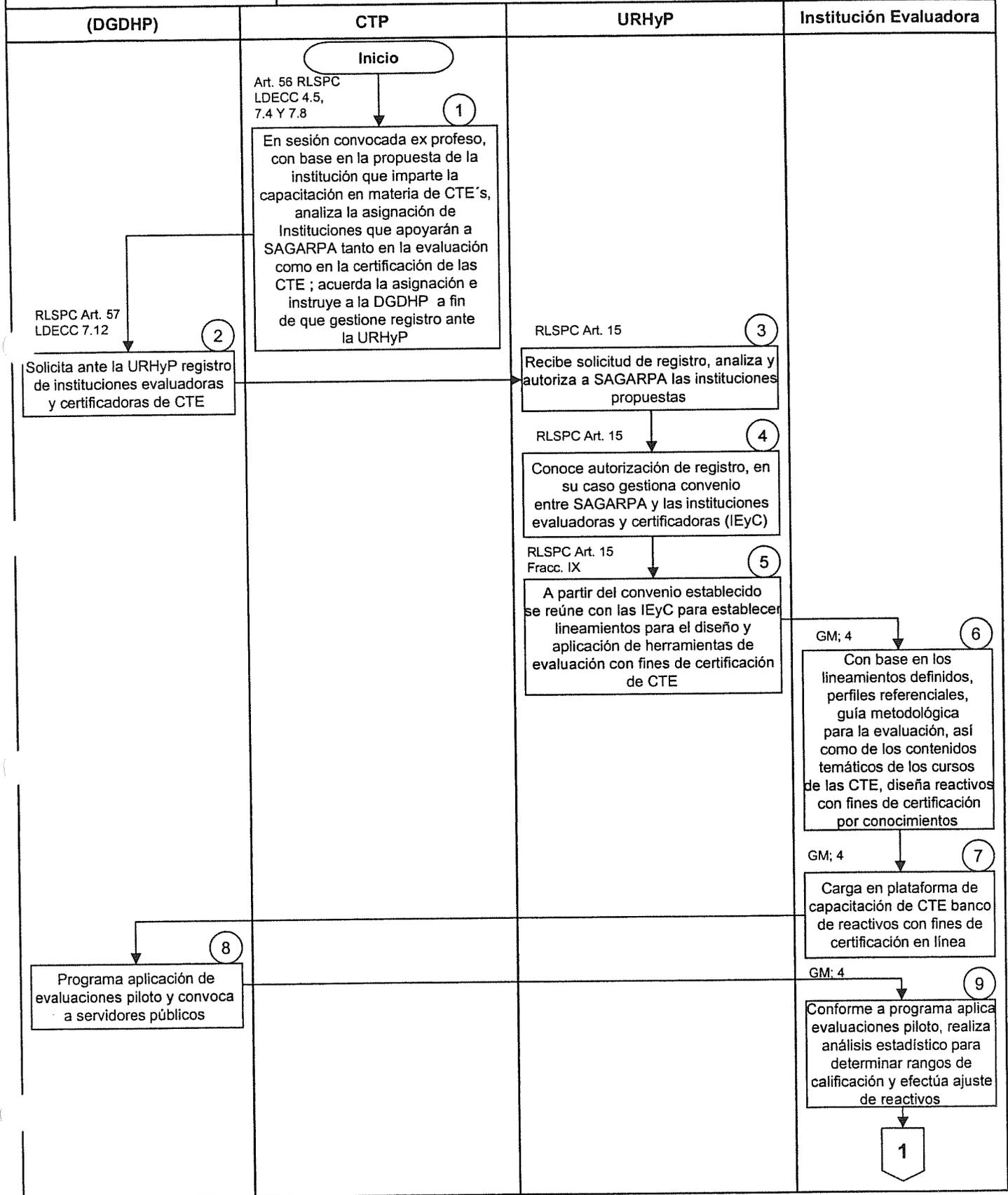
**4. PROCEDIMIENTO PARA LA ASIGNACIÓN Y  
CAPACITACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS  
ESPECÍFICAS (CONOCIMIENTOS)**

PÁGINA 9

(DGDHP)	TUTOR	Servidores Públicos	Institución Educativa
<p>2</p> <p>26</p> <p>Distribuye a través de los coordinadores administrativos de las UR's constancias de calificación</p> <p>27</p> <p>Registra por servidor publico calificación obtenida en "RUSP"</p> <p>Termina</p>			



**5. PROCEDIMIENTO PARA LA CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS ESPECÍFICAS**

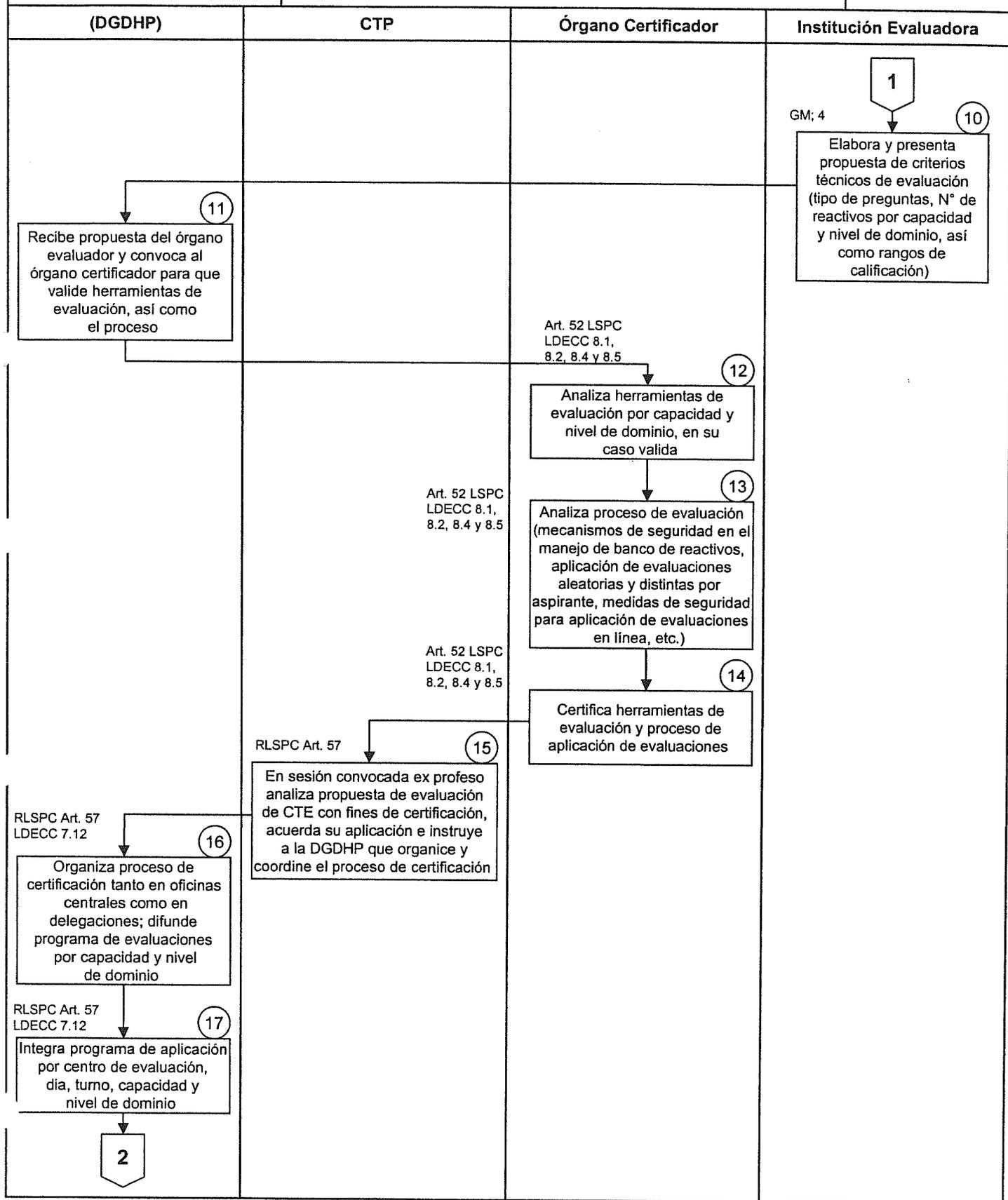




SECRETARÍA DE AGRICULTURA,  
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL,  
PESCA Y ALIMENTACIÓN

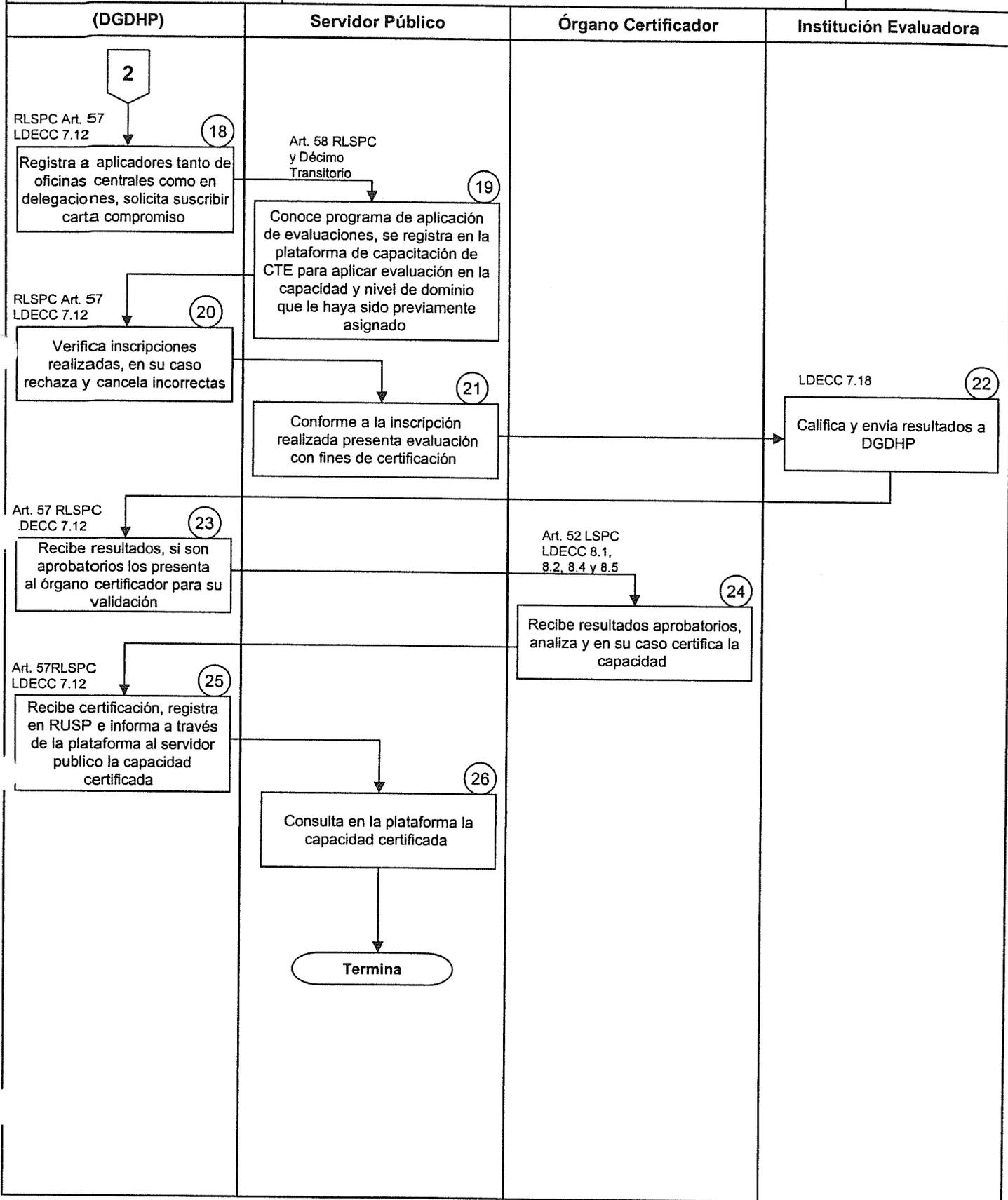
5. PROCEDIMIENTO PARA LA CERTIFICACIÓN DE  
CAPACIDADES TÉCNICAS ESPECÍFICAS

DD	MM	AA
24	08	06





5. PROCEDIMIENTO PARA LA CERTIFICACION DE CAPACIDADES TECNICAS ESPECIFICAS





### 1. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE CAPACIDADES GERENCIALES

URHyP

(DGDHP) y (DPP)

CTP

Inicio

4.3 LDECC

1

Determina capacidades gerenciales para puestos del servicio profesional de carrera

Anexo LDECC

2

Desarrolla perfil referencial de las capacidades gerenciales por comportamientos

LDECC

3

Publica en el DOF las capacidades gerenciales para puestos del servicio profesional de carrera y sus perfiles referenciales .

Art 58 RLSPC  
4.3 LDECC

4

Realiza propuesta de asignación de capacidades gerenciales para los puestos de carrera de la SAGARPA

5

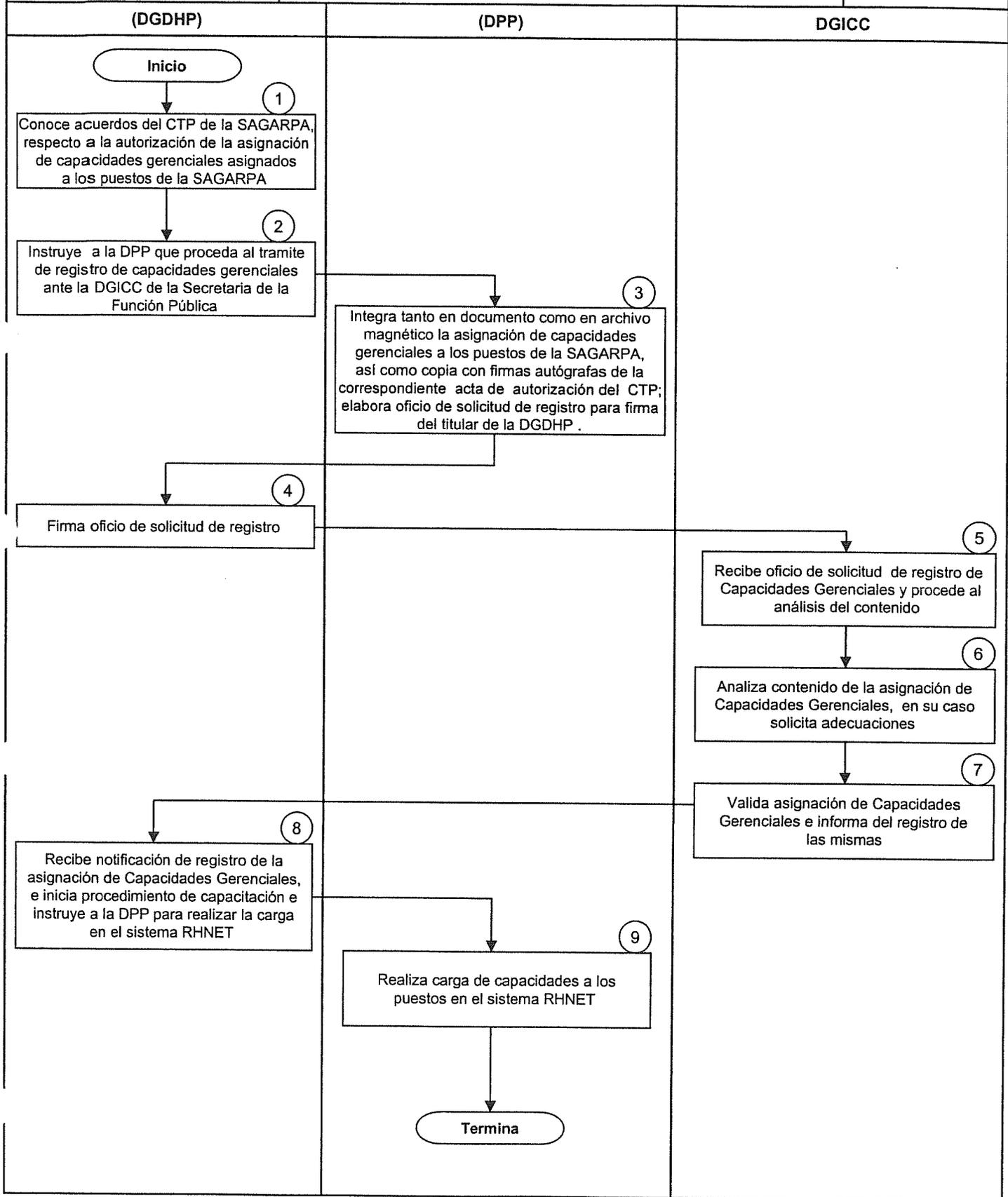
Presenta al CTP la propuesta de asignación de Capacidades Gerenciales a los puestos del Servicio Profesional de Carrera de la SAGARPA, para su autorización

Art 58 RLSPC  
4.3 LDECC

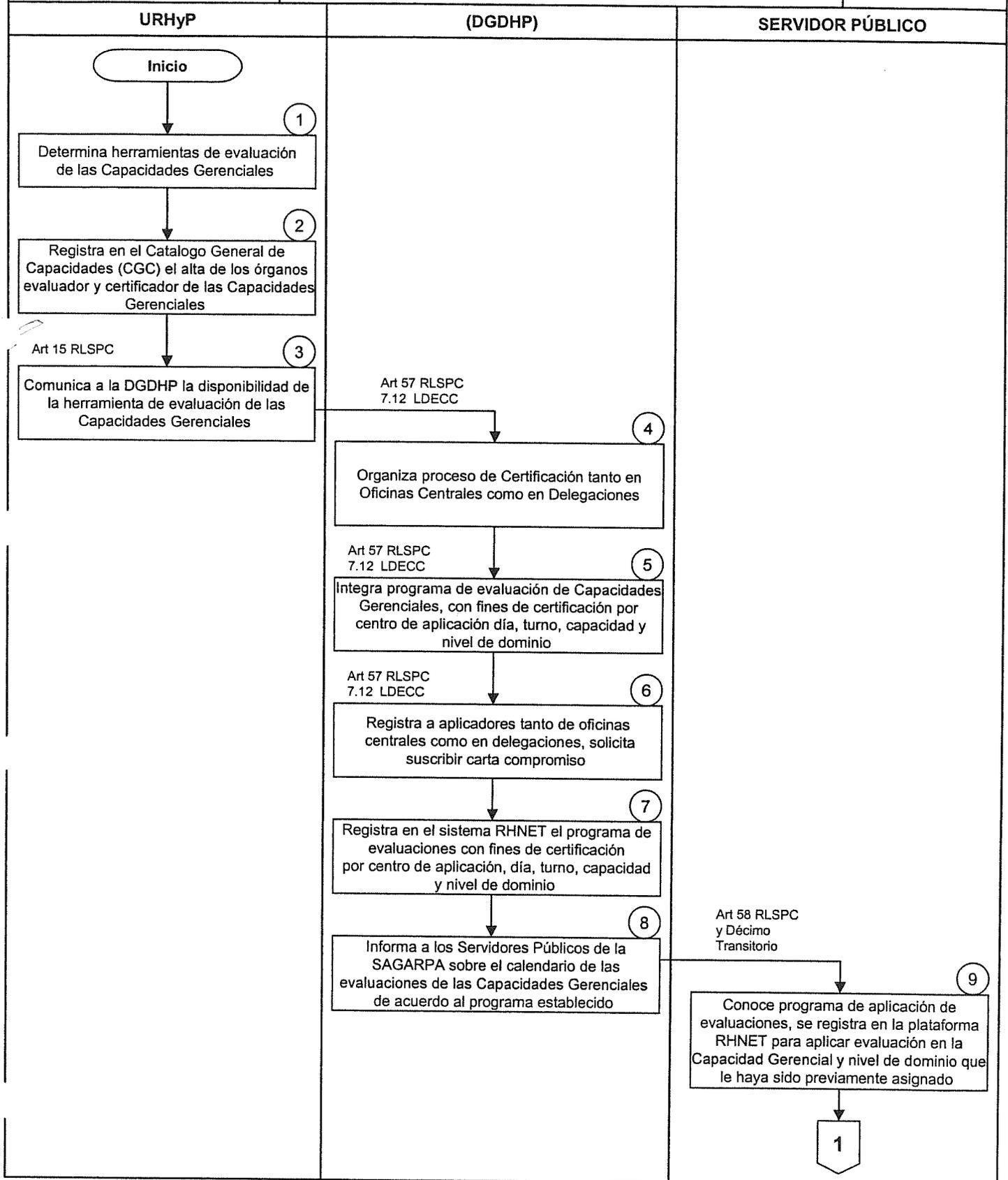
6

En sesión convocada ex profeso analizan Capacidades Gerenciales descritas, en su caso, autorizan e instruyen a la DGDHP proceda a su registro ante la SFP

Termina

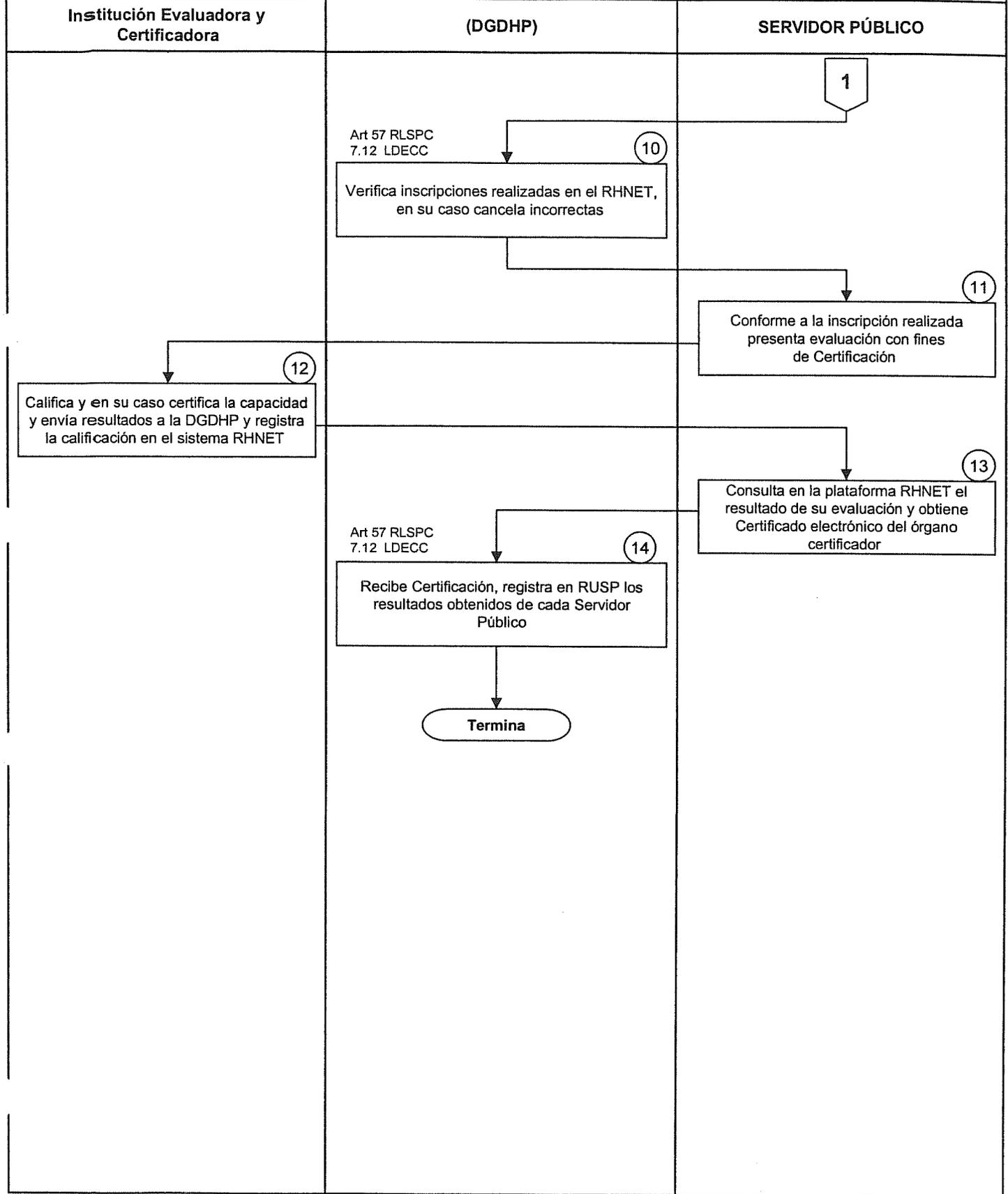


**3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES GERENCIALES**



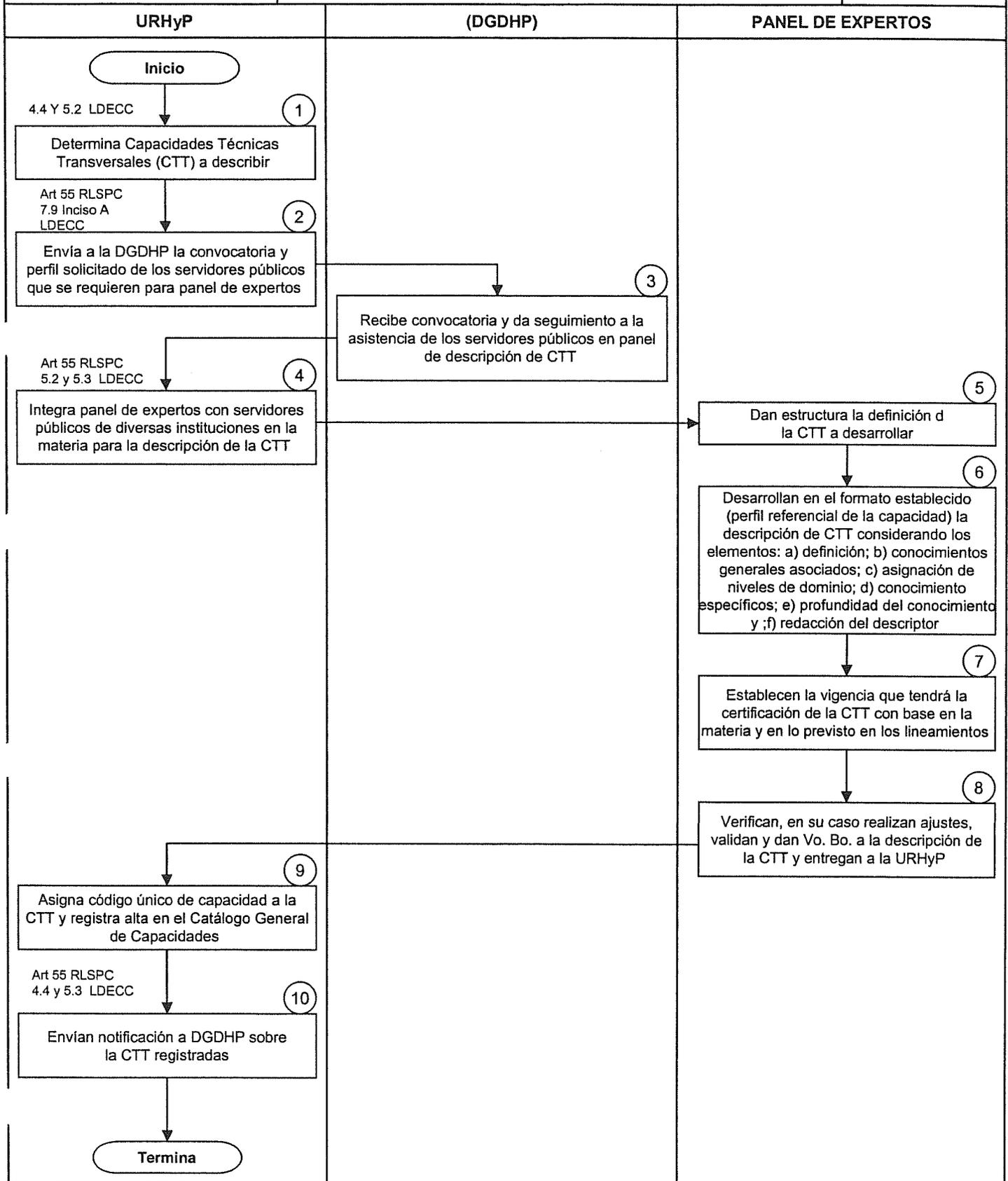


**3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES GERENCIALES**



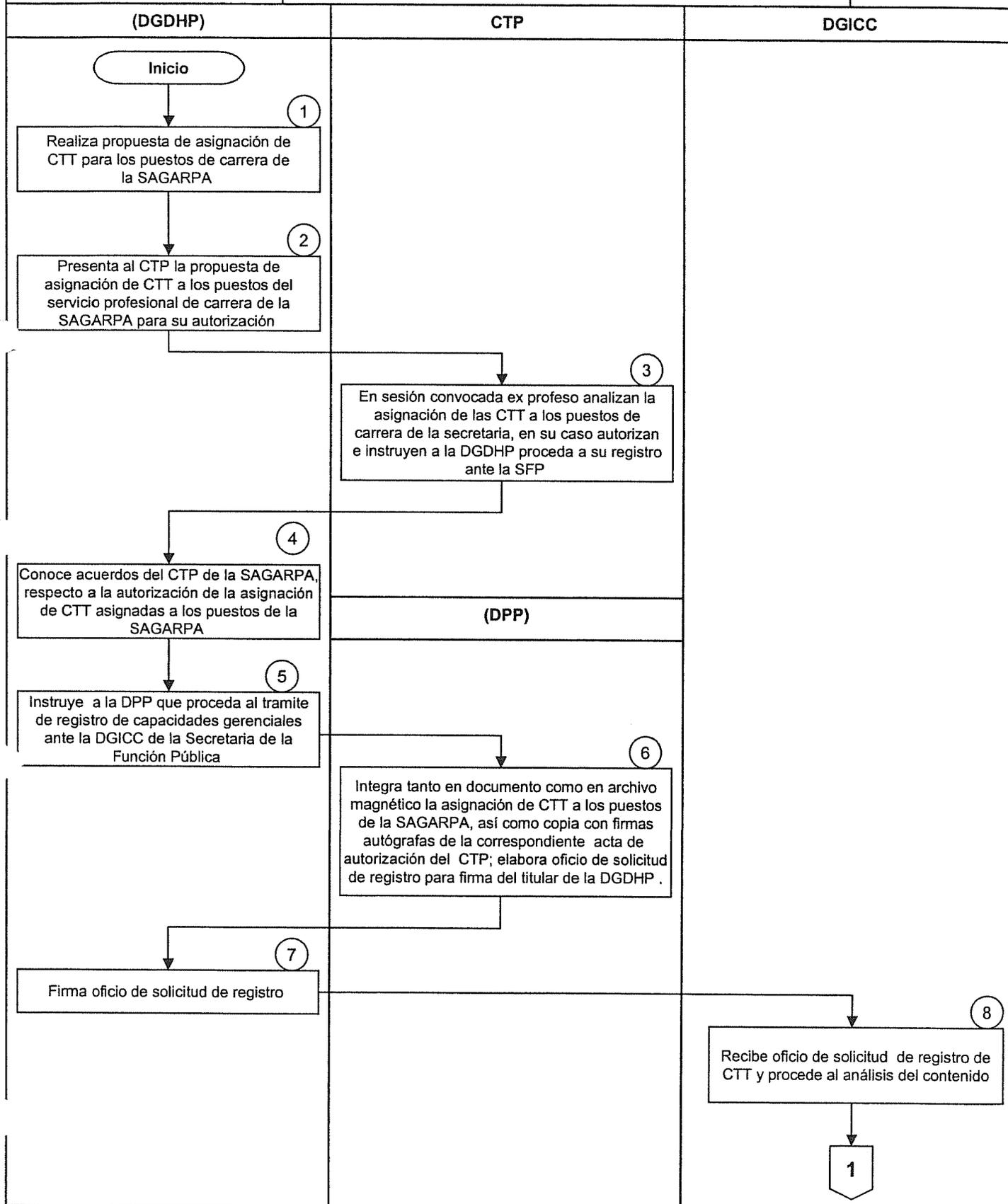


**1. PROCEDIMIENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS TRANSVERSALES**





**2. PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE ASIGNACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS TRANSVERSALES**



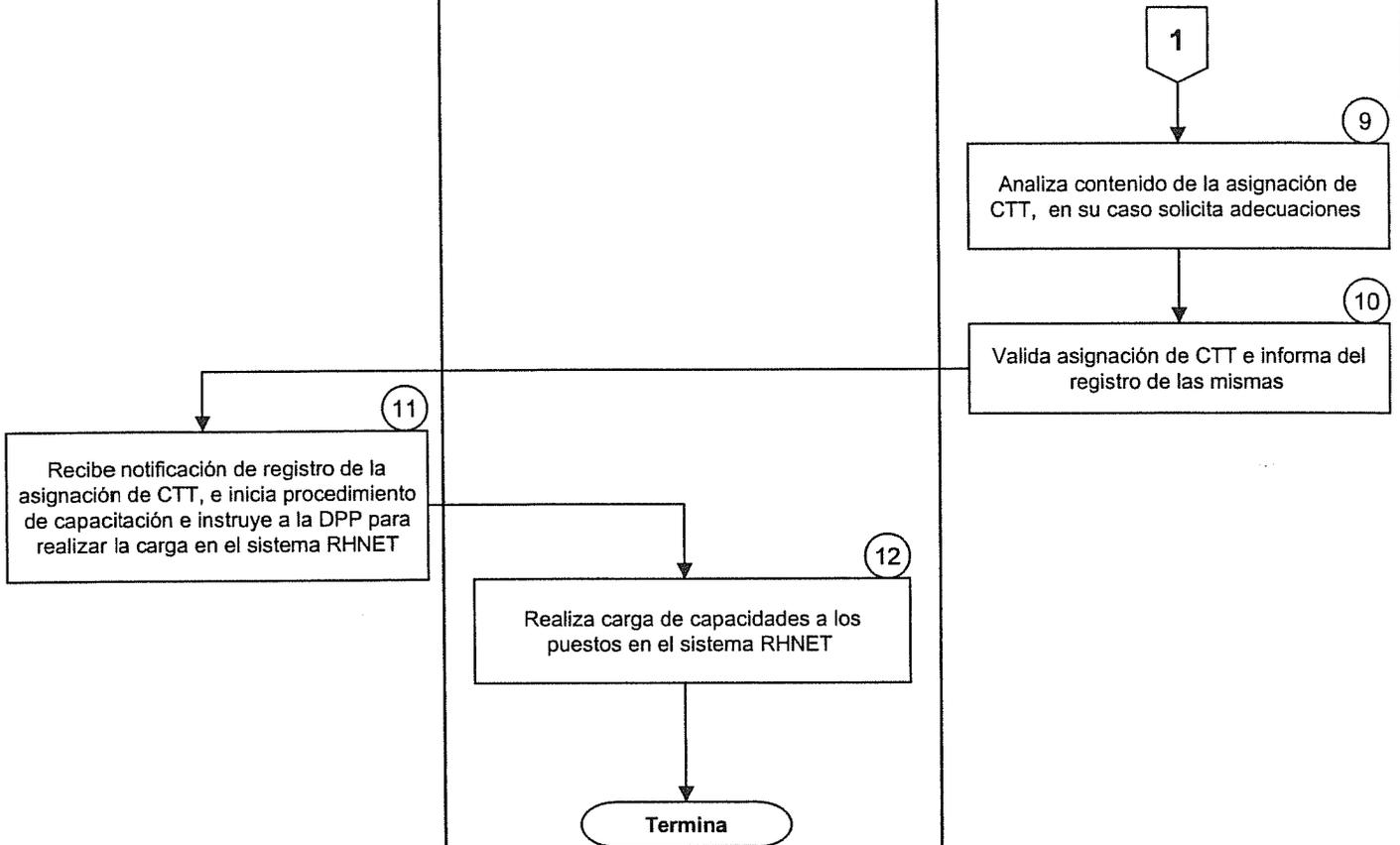


**2. PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE ASIGNACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS TRANSVERSALES**

(DGDHP)

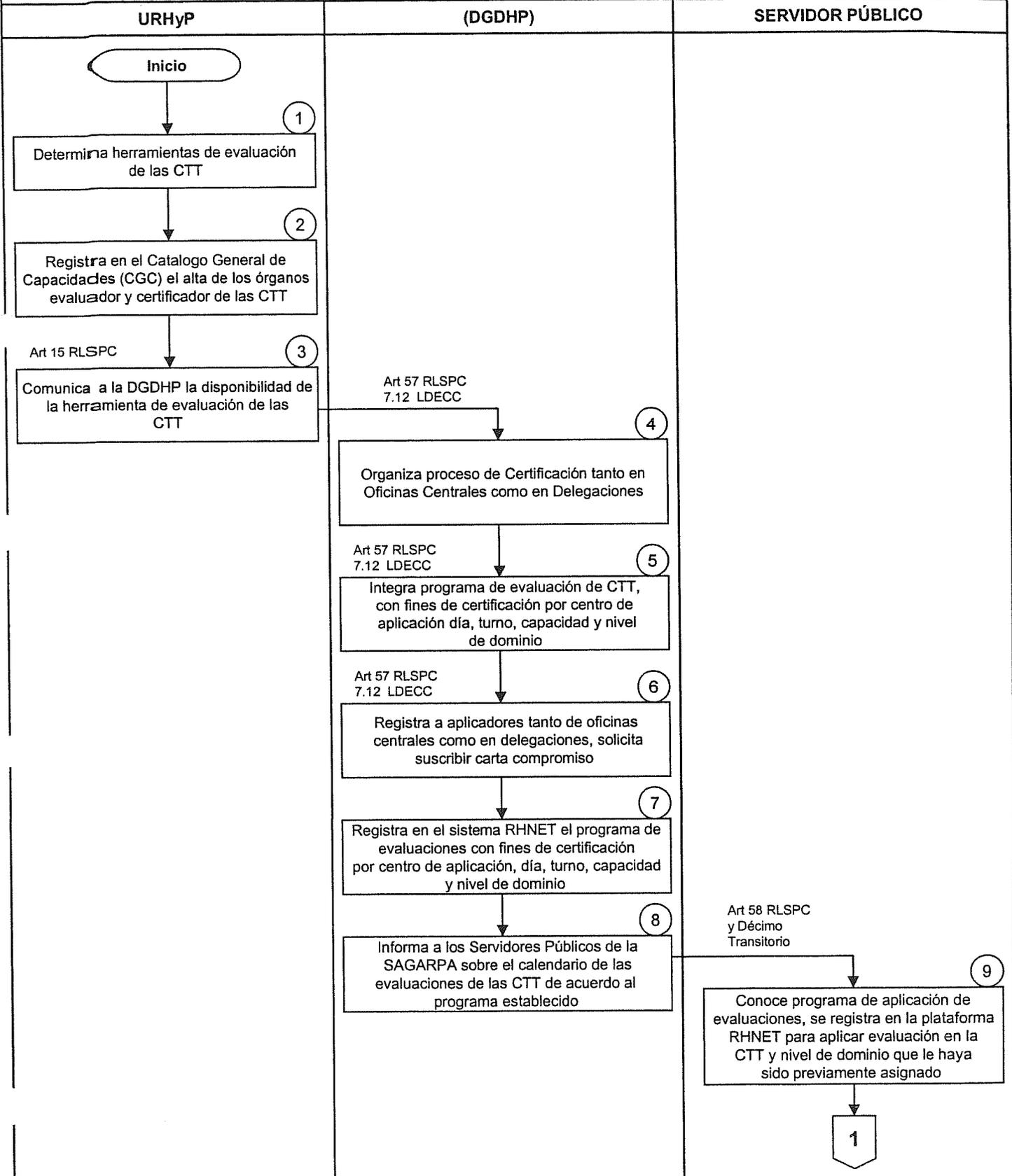
(DPP)

DGICC





### 3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS TRANSVERSALES





SECRETARÍA DE AGRICULTURA,  
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL,  
PESCA Y ALIMENTACIÓN

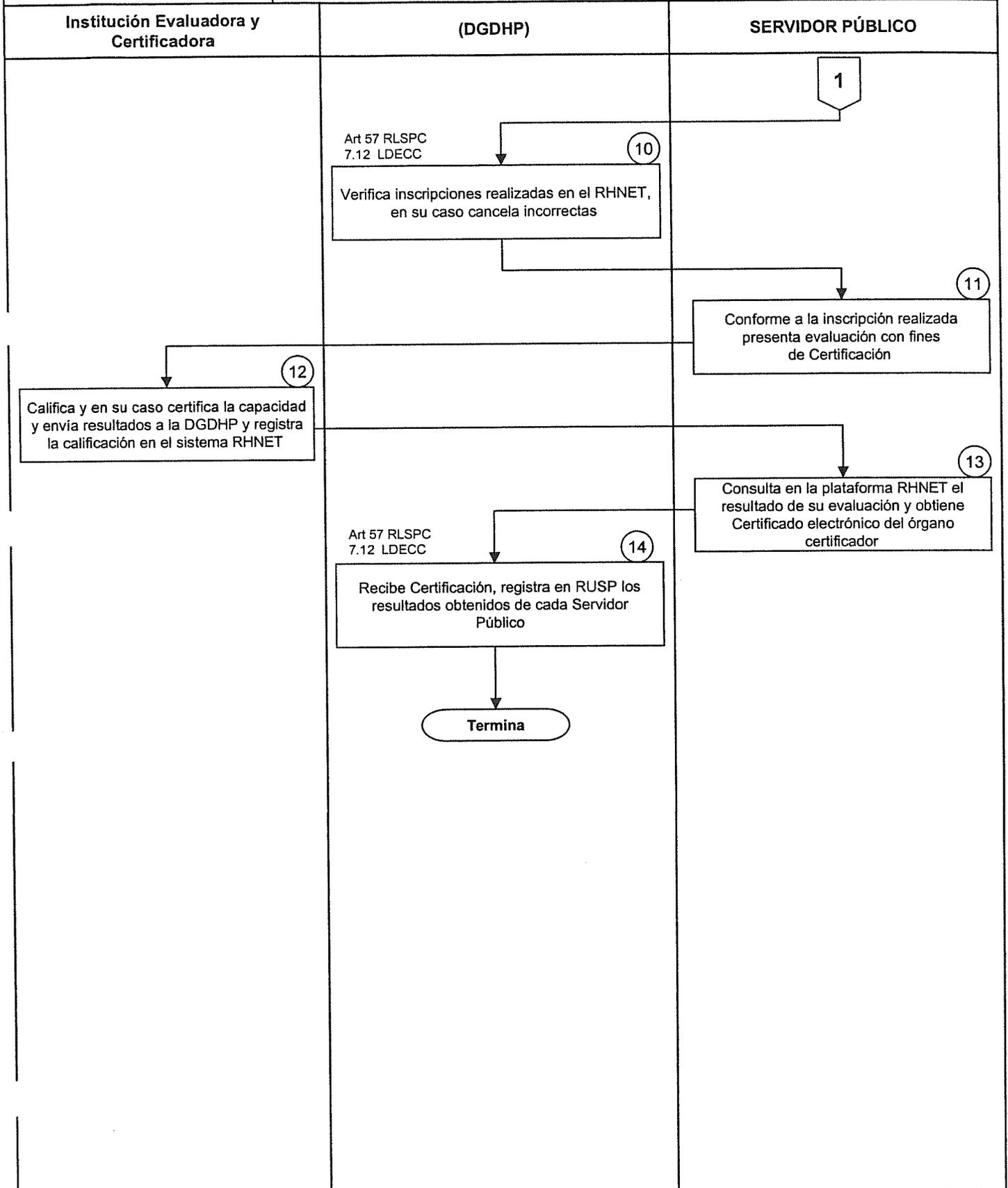
DIRECCION GENERAL DE DESARROLLO HUMANO Y PROFESIONALIZACIÓN  
DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN DE PERSONAL

### 3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES TÉCNICAS TRANSVERSALES

FECHA DE  
ELABORACION

DD	MM	AA
24	08	06

PÁGINA 21



# **SERVICIO PROFESIONAL DE CARRERA**

# **SUBSISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE CAPACIDADES**

- **POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

## POLITICAS INSTITUCIONALES PARA LA IDENTIFICACION, DESCRIPCION, REGISTRO, EVALUACION Y CERTIFICACION DE CAPACIDADES TECNICAS ESPECIFICAS.

### I. Políticas para la Identificación de capacidades técnicas específicas.

1. Las capacidades técnicas requeridas por la SAGARPA se identificarán en un primer momento a partir de los programas sectoriales y específicos de la Secretaría, así como de sus objetivos y atribuciones.
2. Las capacidades técnicas requeridas por un puesto se derivarán del análisis directo de su misión, objetivos y funciones o bien, se asignarán al mismo en función de estos elementos.
3. Las capacidades técnicas se describirán, dependiendo de su contenido y de lo requerido para el adecuado desempeño de quienes la dominen, en términos de conocimientos o comportamientos.
4. Cuando así se requiera, podrán describirse capacidades técnicas complementarias, una en términos de conocimientos y otra, de comportamientos.
5. Al describirse una capacidad técnica, será importante verificar que lo contenido en su descripción, por su naturaleza y por la manera como se redacte, pueda ser aprendida (capacitado) y evaluada de manera objetiva.
6. Se asignará a la certificación de una capacidad técnica una vigencia de uno a cinco años, dependiendo del criterio del panel de expertos que la describa, considerando la velocidad con que cambia la tecnología, metodología, campo de conocimiento o procedimientos incluidos en la descripción de la capacidad o bien, por referencia a estándares generales utilizados para la capacidad o para capacidades similares.
7. Al momento de asignar la vigencia de la certificación de una capacidad técnica, será importante considerar que ésta afectará la frecuencia de capacitación y evaluación requerida para que un servidor público mantenga vigente su certificación.
8. Para facilitar la búsqueda informática de capacidades técnicas que pudieran ser útiles a diversos puestos tanto de la SAGARPA como de distintas dependencias, quienes elaboren su descripción deberán incluir de tres a siete palabras y/o términos (grupos de palabras) clave (p.ej. "Recursos Humanos", "administración de proyectos", "logística").
9. Las palabras o términos clave podrán referirse al campo de conocimiento o habilidad general en el que se enmarque la capacidad técnica, a elementos distintivos de la capacidad incluidos en su definición o descripción o bien, a algún otro aspecto que sirva de referencia para identificar las áreas o puestos a los que pudiera aplicar la capacidad.
10. Previendo la posibilidad de establecer cuerpos o campos de especialidad, así como para facilitar la búsqueda de las capacidades técnicas, estará considerada en el **Código Único de Capacidad** la "familia" en que pudieran quedar incluidas. Para este propósito, se ha partido de las áreas de conocimiento previstas por el Subsistema de Ingreso, a fin de contar con una base de consistencia entre los subsistemas del Servicio Profesional de Carrera.

11. El Título de la Capacidad será una palabra o frase relacionada con la definición y que oriente la descripción de la capacidad.
12. El nivel de dominio de una capacidad técnica estará relacionado con la profundidad, complejidad y/o amplitud de los conocimientos o comportamientos, según aplique y que la describan y no, con el nivel jerárquico del puesto o grupo de puestos a los que la capacidad técnica pudiera aplicar.
13. Los descriptores y la descripción, en general, de las capacidades técnicas en sus diversos niveles de dominio deberán referirse a los comportamientos o conocimientos requeridos para el logro de sus metas más que a funciones u objetivos.
14. Con la finalidad de tener una clara diferenciación y evaluación de los diversos tipos de capacidades consideradas para el Servicio Profesional de Carrera, la descripción de las capacidades técnicas específicas **no contendrá elementos incluidos en la descripción de las capacidades gerenciales o técnicas transversales.**

## **II. Políticas para la descripción de capacidades técnicas específicas**

15. Las capacidades técnicas podrán ser descritas en términos de conocimientos o de comportamientos, según:
  - I. Las características de su contenido (conocimientos, destrezas, etc.).
  - II. La relevancia de la evaluación de la capacidad en términos conocimientos o bien, de comportamientos, como la referencia más directa sobre el posible desempeño de la persona evaluada en los puestos a los que aplique la capacidad de que se trate.
  - III. La eficacia y economía con que se puedan elaborar y aplicar los correspondientes mecanismos y/o herramientas de evaluación.

## **III. Políticas respecto de las capacidades técnicas específicas descritas en términos de conocimientos:**

16. Cuando así lo requiera el contenido de la capacidad técnica, ésta podrá ser descrita en un solo nivel de dominio. En tal caso, éste será identificado como el nivel de dominio básico. De igual manera, cuando se identifiquen sólo dos niveles de dominio, éstos serán identificados con los niveles de dominio Básico y Avanzado.
17. Cada nivel de dominio contendrá preferentemente de dos a tres conocimientos generales.
18. Cada conocimiento general incluirá preferentemente de tres a cinco conocimientos específicos.
19. Diferentes niveles de dominio de una capacidad técnica pueden incluir los mismos conocimientos generales, siempre y cuando incluyan distintos conocimientos específicos o cuando menos, una profundidad distinta, diferenciada, de los conocimientos específicos que se repitan.

20. Con la finalidad de contar con una cantidad óptima y suficientemente diferenciada de capacidades técnicas por dependencia, es importante que cada una de ellas contenga diferentes conocimientos específicos.
21. Para fines de claridad, a cada conocimiento específico se le asignará sólo un verbo de la profundidad de conocimiento pertinente.

#### **IV. Políticas respecto de las capacidades técnicas específicas descritas en términos de comportamientos:**

22. La descripción de una capacidad técnica en términos de comportamientos, se refiere a las conductas requeridas para el desempeño exitoso de uno o más puestos respecto de la capacidad de que se trate.
23. La descripción de una capacidad técnica en términos de comportamiento es, en general, distinta a las funciones o actividades de un puesto particular o grupo de puestos. Es, más bien, el **grupo de conductas requeridas para desempeñar adecuadamente dichas funciones o actividades y lograr los resultados esperados de las mismas.**
24. En general, se buscará que los comportamientos incluidos en los niveles de dominio de una capacidad técnica supongan el dominio de los comportamientos previstos en los niveles de dominio inferiores. Para ello, se tomará en consideración:
  - I. El juicio de los propios participantes en los paneles de descripción de la capacidad técnica de que se trate y
  - II. En su momento, los resultados estadísticos de las evaluaciones correspondientes.
25. Cuando los comportamientos de los diversos niveles de dominio de una capacidad técnica no supongan una clara diferenciación de profundidad, complejidad y/o amplitud, se verificará que no se trate de capacidades distintas.

#### **V. Políticas para el registro de capacidades técnicas específicas**

26. Las capacidades técnicas específicas deberán registrarse en el catálogo general de capacidades a cargo de la Dirección General de Ingreso, Capacitación y Certificación (DGICC) de la Secretaría de la Función Pública.
27. La DGICC comunicará a la Dependencia sobre la procedencia del registro de alta o modificación de la capacidad que se trate, dentro de los veinte días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de solicitud.
28. Una vez registrada el alta de una capacidad técnica en el **Catálogo General de Capacidades**, su modificación o baja requerirá que la DGRH y la DGICC, identifiquen previamente, en el ámbito de sus competencias, el impacto de dicha modificación o baja sobre los puestos que tengan asignada esa capacidad y las dependencias que la estén utilizando.

29. Para que una capacidad técnica registrada en el Catálogo General de Capacidades sea modificada o dada de baja requerirá de la aprobación de las dependencias que la estén utilizando y establecer los mecanismos de transición de los procesos vigentes de capacitación, evaluación y certificación en curso

## VI. Políticas para la asignación de capacidades técnicas a puestos

30. **Previo a su asignación a puestos, las capacidades técnicas deben estar registradas en el Catálogo General de Capacidades.**
31. Las capacidades técnicas serán asignadas a los puestos por su relevancia para el desempeño de las funciones y el logro de las metas del puesto de que se trate.
32. En la asignación de capacidades técnicas a los puestos es importante privilegiar aquéllas que tengan un mayor impacto en la consecución de las metas del puesto de que se trate.
33. En la asignación de las capacidades a los puestos se incluye el o los propósitos para los cuales se asigna, así como el nivel de dominio requerido para cada propósito.
34. Cuando una capacidad técnica sea asignada a un puesto tanto para fines de ingreso como de permanencia, el nivel de dominio requerido para fines de ingreso podrá ser menor al requerido para permanencia.
35. Con la finalidad de disminuir los costos para la institución y para los servidores públicos y considerando que la asignación de una capacidad técnica para fines de ingreso obedece a la importancia de la misma para el desempeño del puesto, se preferirá en general:
  - I. La asignación de una misma capacidad técnica para fines de ingreso y permanencia;
  - II. En un mismo nivel de dominio.
36. La asignación de una o más capacidades técnicas específicas para fines de ingreso distintas a las que se asignen para fines de permanencia se fundamenta en:
  - I. La suficiencia de las capacidades técnicas específicas establecidas para fines de ingreso a un puesto para el desempeño inicial del mismo.
  - II. La suficiencia o ayuda brindada por el dominio de las capacidades técnicas específicas de ingreso para aprender o fortalecer las capacidades técnicas específicas de permanencia.
  - III. La necesidad de que, una vez que haya ingresado al puesto, el servidor público desarrolle nuevas capacidades que son indispensables para su adecuado desempeño en un momento posterior a los primeros meses de su ocupación.
  - IV. La gran dificultad o imposibilidad de que una persona desarrolle las capacidades indicadas en el inciso anterior sin la experiencia brindada por la ejecución del puesto de que se trate.
37. La asignación de un nivel de dominio de una capacidad técnica menor para el ingreso a un puesto que para la permanencia se fundamenta en uno o más de los siguientes elementos:
  - I. Para que una persona desarrolle o domine una capacidad técnica del puesto, requiere conocimientos y/o experiencias que sólo pueden adquirirse en la propia institución.

- II. Para el desempeño inicial de un puesto es suficiente un dominio menor de la capacidad, del que es esperable y/o exigible de alguien que ya haya trabajado por algún tiempo en ese puesto.

## VII. Políticas para la evaluación y certificación de capacidades técnicas específicas

38. La DGICC, en coordinación con las dependencias, establecerá los mecanismos, criterios y herramientas de evaluación de las capacidades técnicas específicas.
39. El Comité Técnico de Profesionalización determinará los mecanismos, criterios y herramientas de evaluación de las capacidades técnicas específicas, conforme a lo previsto en las disposiciones jurídicas vigentes.
40. El Comité Técnico de Profesionalización determinará la modificación o sustitución de las herramientas de evaluación de sus capacidades técnicas específicas
41. El Comité Técnico de Profesionalización podrá determinar que la SAGARPA pueda solicitar el apoyo de organizaciones o instituciones públicas o privadas para el desarrollo de herramientas de evaluación.
42. El Comité Técnico de Profesionalización establecerá criterios y procedimientos para el uso adecuado de las herramientas de evaluación.
43. Las herramientas de evaluación de capacidades técnicas deberán ser imparciales respecto del género, edad, estado civil, religión, origen étnico, condición social y preferencia política de la persona evaluada, así como de la organización o institución pública o privada en donde haya adquirido la capacidad.
44. El órgano evaluador de capacidades podrá coincidir con el órgano certificador. **Sin embargo, es recomendable que sean instancias distintas, a fin de facilitar una valoración externa del trabajo realizado por el órgano evaluador.**
45. El Comité Técnico de Profesionalización determinará los mecanismos y criterios de certificación de las capacidades técnicas específicas que apliquen a los servidores públicos de la SAGARPA
46. Para la determinación de los mecanismos y criterios de evaluación y certificación de capacidades, así como de la correspondiente herramienta de evaluación, el Comité Técnico de Profesionalización podrá sesionar cuantas veces considere conveniente, incluyendo la posibilidad de establecer todos los elementos antes señalados en una sola sesión.



SECRETARÍA DE AGRICULTURA,  
GANADERÍA, DESARROLLO RURAL, PESCA  
Y ALIMENTACIÓN

Comité Técnico de Profesionalización  
OFICIO No. 5696

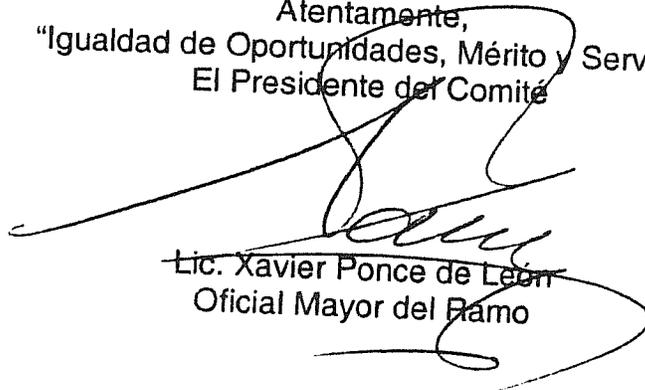
México, D. F., a 21 de septiembre de 2006.

"2006, Año del Bicentenario del natalicio del Benemérito  
de las Américas, Don Benito Juárez García".

**Ing. Mario Martín Arámbula Meraz**  
**Director General de Evaluación de Sistemas de**  
**Profesionalización de la Administración Pública Federal**  
**Secretaría de la Función Pública**  
**Presente.**

En atención a su Oficio Circular No. SSFP/ESP/869 de fecha 7 de agosto del año en curso y en cumplimiento del artículo 75 fracción IV de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, así como del indicador número 17 del Programa Operativo Anual para el Servicio Profesional de Carrera 2005 y 2006, los suscritos, integrantes del Comité Técnico de Profesionalización de la SAGARPA nos permitimos remitirle, anexos al presente, el proceso general, los procedimientos y las políticas institucionales correspondientes a los Subsistemas de Capacitación y de Certificación de Capacidades.

Atentamente,  
"Igualdad de Oportunidades, Mérito y Servicio"  
El Presidente del Comité



Lic. Xavier Ponce de León  
Oficial Mayor del Ramo

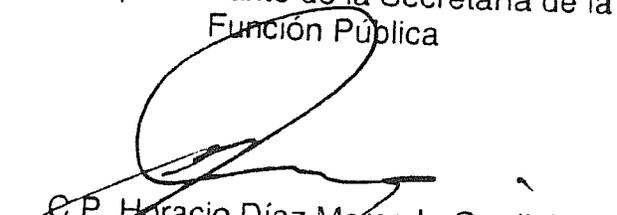
COPIA  
 2006-09-21  
 CON ARCS

El Secretario Técnico

El Representante de la Secretaría de la  
Función Pública



Lic. José I. Díaz Pérez  
El Director General de Desarrollo  
Humano y Profesionalización



C.P. Horacio Díaz Mercado Queijeiro  
Titular del Órgano Interno de Control  
en la SAGARPA