



DESARROLLO DEL SISTEMA PROFESIONAL DE CARRERA EN MATERIA DE AGUA



Administración
Integra
Especializada
S.A. DE C.V.

Sistema Profesional de Carrera





Problemática



Problemática

En materia de Recursos Humanos prácticamente todos los sistemas de agua en el Estado de Jalisco, presentan la siguiente problemática.

- ✦ Existe frecuente rotación de los mandos medios y directivos por los cambios políticos que cada 3 años se da a nivel municipal.
- ✦ Los remplazos de este personal, no se hace sobre la base de un proceso de selección, que procure integrar a los de mayor experiencia o capacidad.
- ✦ El personal operativo cuenta con experiencia, aunque la mayoría sin estudios específicos sobre lo que trabajan, además de que existe personal con mucha antigüedad y edad.
- ✦ Pocos sistemas de agua tienen claramente identificadas las funciones que tienen que desarrollar sus trabajadores.
- ✦ Tanto el personal directivo, mandos medios y operativos, no han recibido capacitación para cubrir los requerimientos de los puestos y mucho menos se cuenta con un plan para su futuro desarrollo.

Estos aspectos y otros más se ven reflejados en una mala prestación del servicio, su calidad, oportunidad y continuidad.

Qué Queremos



Qué Queremos

- Un sistema formal y permanente de capacitación y desarrollo de los recursos humanos del sector hídrico de Jalisco, sobre el cual se apoyen las acciones para el mejoramiento de la prestación de los servicios, en cantidad, continuidad y calidad.
- Proporcionar a todos los trabajadores del sector un espacio para facilitar su desarrollo y crecimiento, así como asegurarles la continuidad en el servicio profesional de carrera del sector agua del Estado de Jalisco.
- Orientar la profesionalización a través del establecimiento de Estándares de Competencia y de esta forma poder certificar a los colaboradores de los Sistemas de Agua del Estado.
- Que el fortalecimiento y continuidad del servicio profesional de carrera, esté soportado en el desempeño individual del trabajador y la revalidación del cumplimiento de los estándares de competencia, los cuales deberán estar sujetos a una revisión periódica.
- Ligar la planeación y desarrollo de los Sistemas de Agua y el uso de nuevas tecnologías, con el capital humano, desarrollado y certificado para cubrir estos nuevos requerimientos.
- Un sistema estandarizado para el establecimiento de políticas para la fijación de estímulos por desempeño y niveles salariales con base en el nivel de certificación y zona socioeconómica



Aspectos Normativos del Sistema del Servicio Profesional de Carrera.



Reglamento del Servicio Profesional de Carrera

Establece la normatividad para el desarrollo profesional de los servidores públicos del Sector Hídrico de Jalisco.

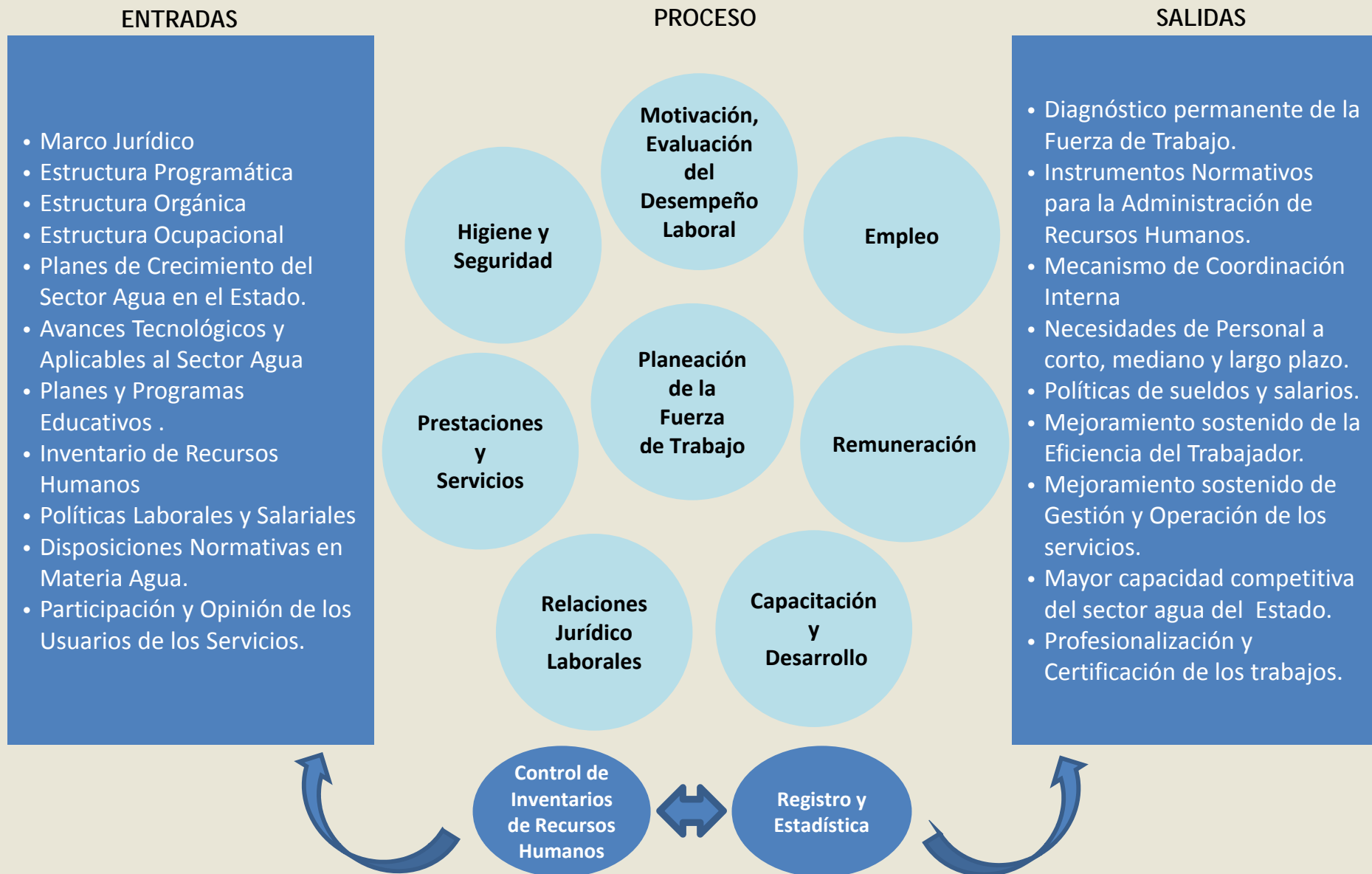
Con él se pretende:

- Fijar las bases para la detección de las necesidades de capacitación;
- Orientar las estrategias de capacitación de acuerdo a las características propias de los servicios;
- Definir los perfiles requeridos en cada área de trabajo;
- Establecer los mecanismos para la selección, promoción, desarrollo, permanencia y remoción de los servidores públicos;
- Obtener y mantener un nivel de desempeño óptimo y ascendente de los servidores públicos al servicio del Sector Hídrico de Jalisco.
- Que el desempeño laboral, la certificación de competencia, y la actitud del trabajador hacia la institución, sus compañeros de trabajo y su integridad, sean las bases para su permanencia y desarrollo.

Esquema Conceptual del Sistema Profesional de Carrera



Esquema Conceptual del Sistema Profesional de Carrera

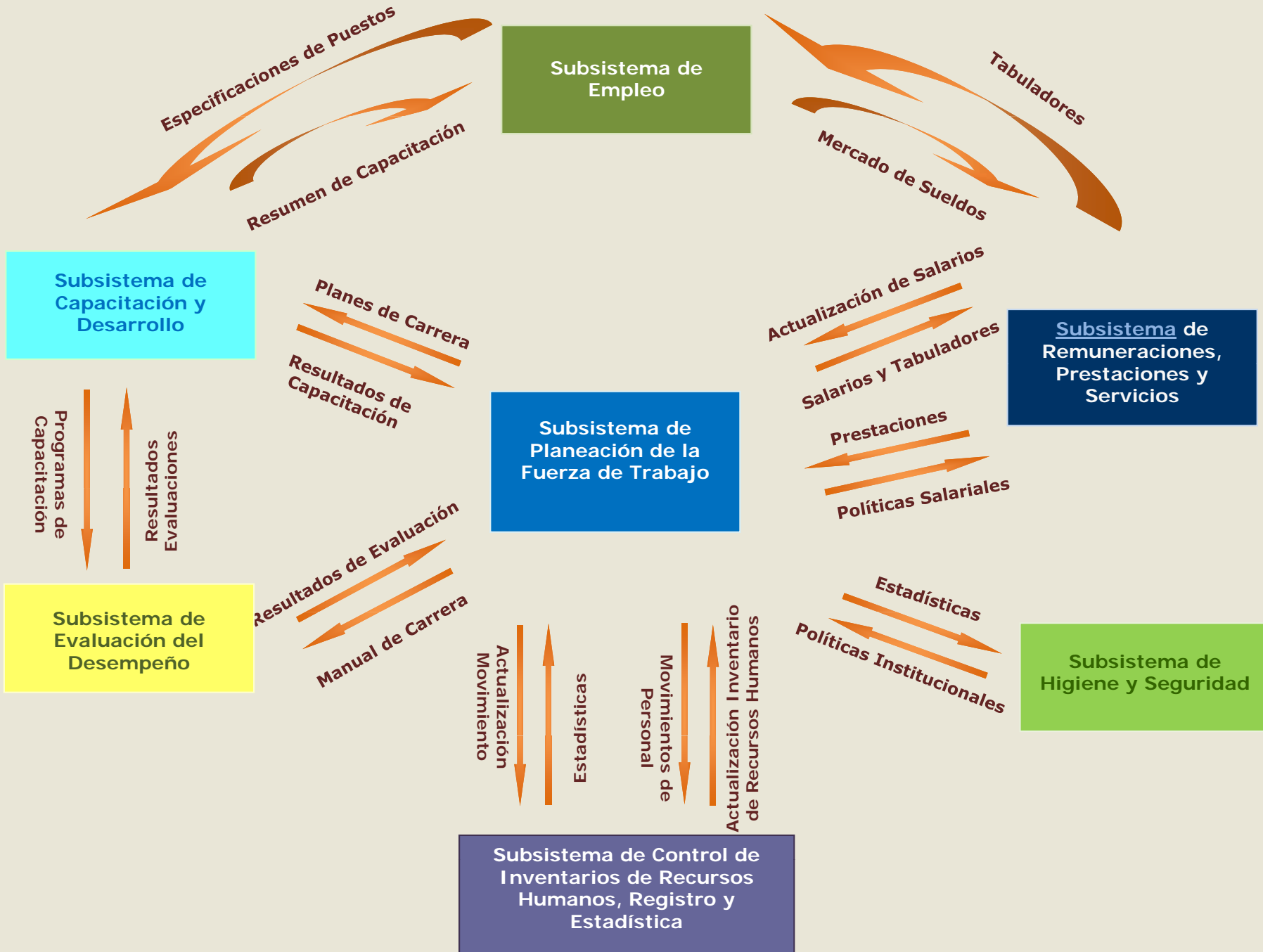


Desarrollo del SPC



AIESA

Integración de los Subsistemas del Sistema Profesional de Carrera de la CEA



Desarrollo del SPC



AIESA



Centro de Certificación de Competencias Laborales de la CEA.



Desarrollo del Centro de Certificación de Competencias Laborales de la CEA



Certificación de Competencias Siguiendo el Procedimiento que Establezca la CEA



Desarrollo del Centro de Certificación de Competencias Laborales de la CEA



Que gana la CEA:

1. Asegura el desarrollo de una mejor calidad en el desempeño laboral de los trabajadores que certifiquen.
2. Facilidad para evaluar el nivel de calificación de la planta laboral y de posibles candidatos a ocupar un mejor puesto, y apoyo para las acciones de capacitación de los trabajadores.
3. Mejorar la productividad y competitividad al contar con personal mejor calificado.

Que ganan los trabajadores:

1. Tener la oportunidad de ser evaluados y reconocidos por sus instituciones.
2. Reconocimiento a nivel estatal de sus conocimientos, destrezas y aptitudes en la función que desempeña.
3. Una vez certificado poder desempeñarse con mayor calidad y productividad en su puesto y que esto sea un aliciente de superación continua para el y sus compañeros.
4. Acceder a mejores niveles salariales, a diferencia de aquellos que no estén certificados

