



**PODER EJECUTIVO**  
**210 02 INSTITUTO DE PROFESIONALIZACIÓN**  
**DEL SERVIDOR PÚBLICO**  
**\$ 7,334,700.00**

**MISIÓN**

**P**rofesionalizar a los Servidores Públicos del Ejecutivo Estatal para mejorar los procesos de trabajo, generando una cultura de calidad en el servicio por medio del desarrollo de los recursos humanos, para elevar la capacidad de gestión satisfaciendo plenamente a los usuarios y a la sociedad en general.

**VISIÓN (2006)**

**S**er un organismo gubernamental, capaz de evaluar las competencias de los servidores públicos apoyando su desarrollo para alcanzar los niveles que requieren para el desempeño eficiente de sus funciones, que permita fortalecer la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones y por ende mayor bienestar social y económico de la población.

N° OBJ. PROG. SECT.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL ORGANISMO PÚBLICO
K.05	1. Fortalecer la capacidad de gestión y de servicio en los servidores público.

**LÍNEAS DE ACCIÓN DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO**

- 1.1. Planeación y diseño de eventos formativos.
- 1.2. Impartición de eventos formativos.
- 1.3. Coordinación con las áreas de recursos humanos del Ejecutivo Estatal.
- 1.4. Evaluar y dar seguimiento a las acciones de capacitación, con la finalidad de verificar la eficacia y aplicabilidad de los programas de formación, en el desempeño de los servidores públicos, asegurando de esta manera la calidad de los servicios que presta el Instituto.
- 1.5. Detectar necesidades de capacitación, con el objeto de diseñar programas de capacitación congruentes con las necesidades de formación reales, que los servidores públicos requieren para eficientar su desempeño.
- 1.6. Organizar eventos formativos de especialización y actualización que respondan a las necesidades organizacionales de las dependencias y organismos del Ejecutivo Estatal.
- 1.7. Atender las necesidades de formación específica que requieren los Servidores Públicos.
- 1.8. Actualizar a los prestadores externos mediante talleres y documentos informativos, sobre el enfoque metodológico de capacitación en situaciones de trabajo.
- 1.9. Realizar una entrevista estructurada a los candidatos a cubrir un puesto ya sea por una vacante, recategorización o promoción.
- 1.10. Aplicación de evaluaciones técnicas y psicométricas.
- 1.11. Analizar los resultados de la evaluación y elaborar dictámenes o constancias.

N° O. E.	DIMENSIÓN	INDICADOR DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO	META %
1	Cobertura	Servidores Públicos Profesionalizados	100.00

## VINCULACIÓN CON LA PLANEACIÓN ESTATAL

### PLAN DE DESARROLLO CHIAPAS 2001–2006

#### OBJETIVOS DEL PLAN

7.2.07 Sentar las bases para el establecimiento, en el mediano plazo, del servicio de carrera en la Administración Pública Estatal.

#### POLÍTICAS TRANSVERSALES

Derivado de las actividades comprendidas en el Acuerdo que crea al Instituto, del análisis de las mismas y la incorporación de un enfoque de competencias al sistema de gestión recursos humanos, nos permite abordar de manera precisa las políticas transversales inmersas en el Plan de Desarrollo Chiapas 2001–2006, ya que este enfoque de Competencias maneja una metodología incluyente, participativa, flexible y reflexiva, con conceptos de equidad y donde la formación como acción social genera la cultura de paz y promueve el desarrollo sustentable. Desarrollando así una política administrativa democrática y tolerante que permita, la igualdad, brindando la oportunidad de integrar una administración pública incluyente de todos los sectores sociales y áreas geográficas del Estado.

#### RETOS

- Ejercer la Soberanía Estatal y lograr una adecuada coordinación con la Federación en objetivos y recursos.
- Lograr una Administración Pública Estatal más flexible y dinámica, que atienda demandas de la sociedad.
- Elevar la calidad, calidez y cobertura de los servicios públicos, revalorizando a los servidores públicos.
- Organizar métodos de trabajo que permitan una mejor coordinación y función de las instancias de gobierno.
- Integrar un Sistema Único de Información de datos y estadísticas actualizadas permanentemente.
- Planear y ejecutar los programas gubernamentales en todas las áreas de gobierno y en las que estén presentes todas las políticas transversales.

#### PRIORIDADES

Los principales indicadores del desarrollo humano son los elementos que contribuyen a la calidad de vida, tales como nuestras prioridades, mismas que se encuentran inmersas en cada una de las acciones que este Instituto realiza, ya que es necesario desarrollar al recurso humano como eje central, para considerar también el crecimiento económico entendiendo este último como un medio y no como fin, que proteja las oportunidades de vida de las futuras generaciones al igual que el de las generaciones actuales y respete los sistemas naturales de los que dependen todos los seres vivos; es decir, nuestro desarrollo debe ser analizado no solamente en la perspectiva de logros económicos, sino de los niveles de satisfacción de los ciudadanos.

### PROGRAMA SECTORIAL 2001-2006

#### NOMBRE (S) DEL SECTOR (ES)

Programa de Administración

N° OBJETIVO DEL PLAN	OBJETIVOS DEL SECTOR	
7.2.07	K.05	Desarrollar humana y profesionalmente al personal que labora en las dependencias y organismos de la Administración Pública Estatal.

**PROGRAMA OPERATIVO ANUAL 2004**  
**INFORMACIÓN FINANCIERA Y FUNCIONAL**

**GASTO POR TIPO DE PROYECTO**

DESCRIPCIÓN	GRAN TOTAL	INSTITUCIONALES			INVERSIÓN
		SUBTOTAL	GASTO		
			CORRIENTE	DE CAPITAL	
Presupuesto de Egresos	7,334,700.00	7,334,700.00	6,066,600.00	1,268,100.00	0.00
Porcentaje	100.0	100.00	82.71	17.29	0.00

**DISTRIBUCIÓN FUNCIONAL**

FUNCIONES/SUBFUNCIONES	IMPORTES	
	FUNCIONES	SUBFUNCIONES
<b>Total Organismo Público</b>	<b>7,334,700.00</b>	
<b>I Laboral.</b>	<b>7,334,700.00</b>	
A Recursos Humanos.		7,334,700.00

**ACTIVIDADES SUSTANTIVAS Y METAS PARA 2004**

**I LABORAL**  
**A RECURSOS HUMANOS**

Las acciones que el Instituto realiza, están encaminadas a lograr servidores públicos competentes, inmersos en estructuras dinámicas y flexibles, que permitan el desarrollo integral y el logro de resultados capaces de satisfacer las demandas de la ciudadanía.

Bajo este marco, el Instituto hará detección de necesidades de desarrollo en dos dependencias y un organismo público descentralizado, apoyando con esto, la labor que la Secretaría de Administración realiza, a través de la Dirección de Desarrollo Administrativo, que proporcionará la asesoría para que las Instituciones cuenten con las herramientas administrativas necesarias, que faciliten su aplicación y permitan dirigir la capacitación, resultando beneficiados 2000 servidores públicos, a través de 65 eventos de organización del trabajo con la plantilla de facilitadores de este Instituto.

Así también, con esta misma plantilla, se realizará 185 eventos de formación básica para atender a las dependencias y organismos del ejecutivo estatal, que permita estandarizar el nivel de los servidores públicos en el ámbito de su actuación.

Así también en materia de formación específica, el Instituto continuará estableciendo los vínculos necesarios con las entidades y organismos de formación estatales, nacionales e inclusive internacionales para el desarrollo profesional de los servidores públicos, basado en el enfoque de competencias laborales, atendiendo así las necesidades presentadas por las dependencias y organismos del ejecutivo estatal, acorde con los planes y programas de trabajo de cada una de ellas.

Finalmente para lograr medir los resultados esperados, se evaluarán todos los eventos de formación realizados.

### PROYECTOS Y/O PROCESOS RELEVANTES

NOMBRE DE PROYECTO		TIPO DE PROYECTO	
Profesionalización de Servidores Públicos		PI	
OBJETIVOS DEL PROYECTO		N° OBJETIVO ESTRATÉGICO	
1. Establecer la mejora continua de los servidores públicos, con acciones de formación, actualización y especialización, que permitan su desarrollo integral reflejado en una atención con calidad a la ciudadanía.		1	
2. Eventos de formación que permitan el seguimiento y el desarrollo de los servidores públicos aplicando instrumentos de evaluación.		1	
3. Seleccionar a los aspirantes a servidores públicos con competencias tangibles y observables para desempeñar las funciones que el puesto requiere.		1	
INDICADORES			
N° OBJ. PROY.	TIPO Y DIMENSIÓN	NOMBRE DEL INDICADOR	META %
1	Servicio Cobertura	Detectar necesidades de formación en las dependencias y entidades del E.E.	100.00
1	Servicio Calidad	Elevar la calidad del servicio	100.00
1	Servicio Cobertura	N° de eventos de formación básica	100.00
1	Servicio Cobertura	N° de eventos de organización del trabajo	100.00
2	Servicio Cobertura	Evaluación a servidores públicos y aspirantes a S.P.	100.00
3	Servicio Cobertura	N° de eventos de formación específica	100.00

## **SINOPSIS DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS, PROYECTADOS AL CIERRE DEL EJERCICIO 2003**

### **I LABORAL**

#### **A RECURSOS HUMANOS**

El Instituto ha trabajado en la aplicación de un enfoque y metodología basados en un sistema de competencia laboral, reflejado a través de las acciones de formación que permiten el análisis de los contenidos de trabajo, orientados a desarrollar el aprendizaje permanente (aprender-haciendo) a nivel individual y organizacional.

Por lo antes mencionado en este momento se están realizando eventos de actualización dirigidos al personal de las direcciones de Desarrollo Administrativo y Administración de Personal de la Secretaría de Administración, con la finalidad de asesorar a las dependencias y organismos en el diseño de los instrumentos administrativos (manuales de organización, de procedimientos, catálogo de puestos) que apoyen el desarrollo del trabajo, reflejado en una atención eficiente a la comunidad; bajo este mismo contexto, se han realizado de enero a agosto del presente año 101 eventos de formación básica, con 1558 servidores públicos beneficiados, proyectando realizar 108 eventos de formación básica de septiembre a diciembre con 2206 servidores públicos beneficiados, así también en materia de actualización y formación específica se han beneficiado 2258 servidores públicos en 174 eventos, proyectando realizar 45 cursos y talleres de septiembre a diciembre con aproximadamente 750 servidores públicos beneficiados.

Asimismo este Instituto se encuentra realizando el Diplomado de Mejora Secretarial, estructurado en 6 módulos, que serán certificados por el CONALEP (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica) y el módulo de computación básica donde esta inmersa la competencia Laboral de "Elaborar documentos utilizando procesador de texto" que será impartido por el CONALEP y certificado como competencia laboral por un organismo de tercera parte avalado por el CONOCER (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral), mismo que dio inicio el 21 de julio y concluirá en el mes de noviembre, donde están siendo beneficiadas doce secretarías de la Secretaría de Administración así como de este Instituto de Profesionalización; habiendo concretado una acción de Certificación de Competencias Laborales. Esta experiencia se podrá multiplicar a aquellas dependencias y organismos que así lo soliciten.

El tema de la Profesionalización, tiene que ver con atraer y conservar a los mejores, es por ello y con el propósito de garantizar el ingreso de servidores públicos con perfiles competentes y profesionales, acordes a las funciones del puesto y responsabilidades que requieren las dependencias y organismos del ejecutivo estatal, que el Instituto se encuentra trabajando en un sistema actualizado de Reclutamiento y Selección denominado "Sistema Personal de Perfiles Competentes", mismo que permite determinar con una elevada precisión la cercanía entre el candidato y el perfil del puesto, e identificar las fortalezas y las áreas de oportunidad de los recursos humanos que ingresan a la organización, considerando el nivel académico así como la experiencia laboral, así también nos permite evaluar a distancia, evitando el desplazamiento de los candidatos a la capital del Estado, habiendo realizado ya, la evaluación de un candidato para la Representación del Gobierno del Estado en el Distrito Federal.

De enero a la fecha se han atendido 2045 solicitudes entre promociones, recategorizaciones y nuevos ingresos, proyectando atender 755 solicitudes más a diciembre del presente. Estas acciones permiten actualizar la bolsa de trabajo del Instituto, la cual es difundida principalmente en el sector privado, en vinculación con el Sistema Estatal de Empleo. Sobre este tema se participa en reuniones mensuales con las Instituciones de gobierno involucradas con los sectores social y privado en materia de capacitación del mercado laboral, con la finalidad de apoyar el reconocimiento de las competencias con que cuentan

las personas oferentes de servicios a las empresas e instituciones sociales, privadas y públicas y que son susceptibles de obtener una certificación de las mismas, brindándoles mayores oportunidades para enfrentar los retos que presentan en la dinámica mundial. En este sentido el Instituto recibió de enero a agosto del presente año 493 solicitudes de ingreso a bolsa de trabajo, lográndose realizar la colocación de 40 candidatos, proyectando atender a diciembre 155 candidatos más.

Otro aspecto importante, es la evaluación permanente de las acciones de formación, una de las premisas fundamentales del trabajo del Instituto, pues en ella se basa el seguimiento y la mejora continua de este servicio; por ello se evalúan los eventos formativos; dentro de este marco y como una primera etapa, se realizan encuestas de opinión, a fin de verificar el grado de pertinencia y satisfacción de los programas de formación, por lo que de enero a agosto se encuestaron 1,697 servidores públicos de las distintas dependencias y organismos del Ejecutivo Estatal en un total 115 eventos de formación. En una segunda etapa de la evaluación, se han diseñado instrumentos que permiten medir el resultado de las acciones de formación en situación de trabajo, a fin de verificar que éstas acciones incidan en el desempeño laboral de los servidores públicos, para lo cual, durante estos meses se han intervenido 34 eventos, con la participación de 495 Servidores Públicos adscritos a distintas dependencias y organismos, logrando de esta forma obtener valiosa información. De lo anterior se tiene proyectado evaluar a diciembre del presente, 116 eventos formativos con 2003 servidores públicos beneficiados.

## **EXPECTATIVAS PARA EL EJERCICIO 2005-2006** **(VISIÓN)**

### **I LABORAL** **A RECURSOS HUMANOS**

Con la finalidad de dar continuidad a las acciones realizadas en el período 2001-2004, y sobre la base de los resultados de las mismas, seguiremos con los trabajos de formación que apoyan la construcción de una cultura organizacional orientada a resultados. Asimismo, para desarrollar, las capacidades necesarias en los servidores públicos, que posibiliten aplicar un desempeño competente en la prestación de los diferentes servicios.

Se continuará con la detección de necesidades de desarrollo en las dependencias y organismos públicos.

Se establecerá el centro de evaluación por competencias; después de la identificación de las normas de competencias aplicables.

Se realizarán acciones de formación para contar con evaluadores (aprendizaje y desempeño). Se formará a los verificadores internos. Se acreditará el centro de evaluación. El centro estará vinculado con organismos certificadores. Se establecerá también la vinculación precisa con las instituciones educativas logrando para el año 2006, contar con estructuras organizacionales adecuadas a los contextos actuales (dinámicos y flexibles).

Todas estas acciones posibilitan el desarrollo del proceso de cambio hacia el establecimiento de una nueva cultura de servicio; lo cual permitirá establecer las bases de un servicio Público de Carrera.

Para lograr éste propósito es necesario la voluntad manifiesta de los responsables de las en cada una de las instituciones de gobierno, para que a través de la coordinación interinstitucional y el compromiso de todos se logre el resultado deseado.