

210 02**Instituto de Profesionalización del Servidor Público****\$ 8,701,647.23****ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN****Misión**

Profesionalizar 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

Ser 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 hacia las Instituciones y por ende mayor bienestar social y económico de la población.

No. de objetivo	Objetivos Estratégicos del Organismo Público	Clave Alineación
01	Eficiar los procesos de ingreso y de promoción a través de la evaluación; así como brindar las herramientas necesarias a través de la capacitación básica y la especializada a los servidores públicos, que permitan su desarrollo integral.	7207 K05

No. O. E.	Dimensión	Nombre del Indicador del Objetivo Estratégico	Meta 2006 %
01	Cobertura	Índice de candidatos a SP seleccionados p/contratación.	50.00%
01	Cobertura	Índice de colocación de integrantes de la Bolsa de Trabajo.	5.00%
01	Cobertura	Índice d/Servidores Públicos c/Necesidad d/Formación Básica.	25.00%
01	Cobertura	Índice d/servidores públicos actualizados y/o especializados	32.50%
01	Cobertura	Índice d/Evaluación del Desempeño d/los servidores públicos.	10.00%

Paquete Hacendario 2006

VINCULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO CHIAPAS 2001-2006

Eje	Grupo	No. De Objetivo	Objetivos del Plan
7	2	07	Gestión, administración y finanzas Administración Sentar las bases para el establecimiento, en el mediano plazo, del servicio público de carrera en la administración pública estatal.

Clave Línea Estratégica	Líneas Estratégicas del Plan	Clave Alineación
7	Gestión, administración y finanzas	7207
2	Administración	
17	Se rediseñará el sistema de reclutamiento y selección de personal.	
18	Se garantizará imparcialidad en los procesos de ingreso y promoción de la administración pública.	
20	Se vincularán las reformas en la organización, los procedimientos y las normas de trabajo con la profesionalización de los servidores públicos.	
21	Se identificarán y analizarán los perfiles académicos y laborales de los servidores públicos en funciones.	
23	Se sentarán las bases para la instauración del servicio público de carrera, como medio para garantizar la estabilidad en el empleo y la formación de servidores públicos eficientes.	

Políticas Transversales	100%	Importe Total
EG Equidad de género	15.00	\$1,305,247.08
PI Nueva relación con los pueblos indios	10.00	\$870,164.72
RN Aprovechamiento sustentable de los recursos naturales	25.00	\$2,175,411.81
CP Cultura de paz	30.00	\$2,610,494.17
PS Participación social	20.00	\$1,740,329.45

PROGRAMA SECTORIAL 2001-2006

Programa	No. Obj.	Objetivos	Clave Alineación
K	05	Programa de Administración Desarrollar humana y profesionalmente al personal que labora en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.	7207

F	SF	Descripción	Funciones	Subfunciones
I		Laboral	\$8,701,647.23	
	A	Recursos Humanos		\$8,701,647.23
			\$8,701,647.23	Presupuesto Total

Poder Ejecutivo
210 02 Instituto de Profesionalización del Servidor Público

Objetivo Estratégico	Líneas de Acción del Objetivo Estratégico
1. Eficientar los procesos de ingreso y de promoción a través de la evaluación; así como brindar las herramientas necesarias a través de la capacitación básica y la especializada a los servidores públicos, que permitan su desarrollo integral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluar a candidatos para ingresar en la Administración Pública Estatal a fin de determinar las competencias laborales de éstos. ➤ Diseñar y aplicar instrumentos confiables para el Programa de Evaluación del Desempeño de los Servidores Públicos. ➤ Detectar necesidades de capacitación, para diseñar programas de acuerdo a las necesidades reales de los servidores públicos que requieren eficientar su desempeño. ➤ Planear, diseñar e impartir cursos de capacitación básica. ➤ Validar eventos formativos de especialización y actualización que respondan a las necesidades organizacionales de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo Estatal.

Beneficiarios												
Género			Zona		Población			Marginal				
Clave	Tipo	Total	Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	Inmigrante	MA	A	M	B	MB
		1,050	1,050	0	1,050	0	0	0	0	0	0	1,050
26	H	525	525	0	525	0	0	0	0	0	0	525
	M	525	525	0	525	0	0	0	0	0	0	525
		6,750	6,750	0	6,750	0	0	0	0	0	0	6,750
33	H	3,375	3,375	0	3,375	0	0	0	0	0	0	3,375
	M	3,375	3,375	0	3,375	0	0	0	0	0	0	3,375

Políticas Transversales del Plan

Equidad de Género. La capacitación de las mujeres es un compromiso que permite contribuir al desarrollo y fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades al interior de la Administración pública Estatal; el personal femenino capacitado representa el 72.82 % del total de servidores públicos, lo que demuestra la aplicación de la política transversal, permitiendo eliminar la discriminación y fomentando la igualdad en las instancias gubernamentales.

Los sistemas de selección han permitido garantizar la atención y el ingreso de trabajadores con perfiles competentes y profesionales, acordes con las funciones del puesto y responsabilidades que requieren las instancias de gobierno, eliminando cualquier tipo de discriminación.

Nueva Relación con los Pueblos Indios. En la impartición de cursos el instituto utiliza métodos participativos que promueven el desarrollo del individuo en los niveles: Cognoscitivo, humano, técnico y social, un modelo holístico o integral que garantiza la inclusión de los pueblos indios y haciendo posible una nueva relación con pleno respeto sus tradiciones organizacionales.

Aprovechamiento Sustentable de los Recursos Naturales. El enfoque de Competencias Laborales al ser un modelo integral, plantea metodologías que son participativos, reflexivos, flexibles e incluyentes lo que nos permite incorporar una perspectiva interdisciplinaria que asocia aspectos sociales, culturales, productivos y ecológicos.

Políticas Transversales del Plan

Cultura de Paz. Fomentando el desarrollo académico y profesional de los servidores públicos se genera un ambiente de paz, permitiendo desarrollar una política incluyente de todos los sectores sociales y áreas geográficas del Estado.

Participación Social. Se continuará atendiendo a todos los servidores públicos en su formación profesional; brindando las condiciones necesarias para alcanzar un alto nivel de profesionalización y desarrollo. Vinculando el resultado de la formación con las situaciones de trabajo, contribuyendo de esta forma a mejorar su desempeño en la Administración Pública Estatal.

PROGRAMA ESTRATÉGICO ANUAL 2006 INFORMACIÓN FINANCIERA

Gasto por Tipo de Proyecto

Proyectos	Gasto Corriente	Gasto de Capital	Subtotal	%
Total	7,398,634.43	1,303,012.80	8,701,647.23	100.00
Institucionales (PI)	7,398,634.43	1,303,012.80	8,701,647.23	100.00
Inversión (PK)	-	-	-	-

ACTIVIDADES SUSTANTIVAS Y METAS 2006

I LABORAL **A RECURSOS HUMANOS**

Rediseñar el Sistema de Gestión de Recursos Humanos que contribuya a la profesionalización de los servidores públicos para la construcción de una nueva cultura laboral que tome en cuenta la vinculación con los sectores: educativo, social y laboral.

En este sentido se realizarán las siguientes actividades:

Propiciar las condiciones indispensables en la Administración Pública Estatal para la instauración del servicio civil de carrera, contar con el documento normativo que refleje transparencia y certidumbre en la gestión de los Recursos Humanos, sistematización de los procesos de reclutamiento y selección a candidatos a ocupar puestos y plazas vacantes dentro del Ejecutivo Estatal y consolidación del Centro de Evaluación de Competencias Laborales. Así mismo se conformaran comités de normalización para generar Normas Técnicas de Competencia Laboral en la región, con el propósito de estandarizar algunas funciones productivas de la Administración Pública no existentes; se consolidara la capacitación y el desarrollo profesional de los recursos humanos; se apoyaran a los municipios interesados en diseñar y establecer sistemas de profesionalización de los Servidores Públicos. El desarrollo de éstas actividades se ejercerán con un monto proyectado de \$ 8, 701,647.23

Paquete Hacendario 2006

PROYECTOS Y/O PROCESOS RELEVANTES

Nombre de Proyecto			Tipo de Proyecto
Profesionalización de los Servidores públicos del Ejecutivo Estatal.			PI
Objetivos del Proyecto			N° Objetivo Estratégico
1. Eficientar los procesos de ingreso y de promoción través de la evaluación; así como brindar las herramientas necesarias por medio de la capacitación básica y la especializada a los servidores públicos, que permitan su desarrollo integral.			7207-K05-01
Indicadores			
N° Obj. Proy.	Tipo y Dimensión	Nombre del Indicador	Meta %
1	Servicio/ Cobertura	Índice de candidatos a servidores públicos seleccionados para contratación.	50.00
1	Servicio/ Cobertura	Índice de colocación de integrantes de la Bolsa de Trabajo.	5.00
1	Servicio/ Cobertura	Índice de servidores públicos con necesidad de formación básica.	25.00
1	Servicio/ Cobertura	Índice de servidores públicos actualizados/especializados.	32.50
1	Servicio/ Cobertura	Índice de evaluación del desempeño de los servidores públicos.	10.00

SINOPSIS DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS, OBTENIDOS AL CIERRE DE LOS EJERCICIOS 2001-2004

I LABORAL **A RECURSOS HUMANOS**

Hemos logrado involucrar a las Instituciones del Poder Ejecutivo Estatal, en la construcción de una nueva cultura laboral y estamos sentando las bases del Sistema de Profesionalización para los Servidores Públicos. Se esta consciente que para poder implementar la norma que regule la gestión de los recursos humanos y su desempeño, es necesario primero generar la cultura, el ambiente propicio y la plataforma adecuada, también es necesario firma del Convenio de Colaboración entre el Gobierno del Estado de Chiapas y la Federación Mundial de Ciudades Unidas (Francia) para la instauración del servicio civil de carrera; se ha participado también en diversos eventos de intercambio, como Foros de Profesionalización, que se han llevado a cabo en diferentes Estados de la República y sesiones de trabajo del programa Franco Mexicano de Cooperación Municipal, abordado los siguientes temas: "Implementación de Mecanismos y Sistemas que brinden Transparencia en los Procesos de Selección y Evaluación del Personal", "Capacitar al Servidor Público formándolo en Situaciones de Trabajo", "La Relación de los Puestos y los Sueldos", "La Evaluación del Desempeño para Promoción y de Mejora Continua", "La Medición de los Resultados de los Servidores Públicos Capacitados en la Aplicación del Trabajo", "Formación de Formadores Basada en el Enfoque de Competencias Laborales", "Administración de la Formación Especializada de Acuerdo a las Necesidades Reales del Servidor Público", así como "La Organización Funcional de la Estructura del Servicio Civil de Carrera".

Paquete Hacendario 2006

Las acciones que el Instituto realizó en este período, estuvieron encaminadas a lograr servidores públicos competentes inmersos en estructuras dinámicas y flexibles, que permitan el desarrollo integral de éstos y el logro de resultados capaces de satisfacer las demandas de la ciudadanía. Bajo este marco y con el objeto de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la formación frente a los cambios tecnológicos, productivos y sociales, se estableció el “Proceso de Detección de Necesidades” en que se realizó 12 detecciones de necesidades de capacitación en el mismo número de organismos.

La aplicación del enfoque y metodología que el Instituto maneja, se basa en un sistema de competencia laboral, que se refleja a través de las acciones de formación continua, implementando alternativas de desarrollo adecuado, a los nuevos contextos de gestión gubernamental, a través de una metodología de formación flexible, participativa, incluyente y reflexiva, orientada al logro de resultados de calidad. El Instituto realizó 762 cursos de formación básica del 2001-2004.

En lo que se refiere a la formación especializada, se validaron 913 talleres de especialización y/o actualización en este período. Dichos eventos han sido actividades relevantes del Instituto ya que se ha logrado concientizar a los servidores públicos de la importancia de la capacitación, en este caso de actualización y/o especialización, para que éstos puedan contar con herramientas útiles para alcanzar los resultados planeados y redunde en servicios de calidad y eleve la productividad en beneficio de la sociedad chiapaneca. Del 2001 al 2004 han sido beneficiados en eventos de formación básica, especializada y de actualización 31,573 servidores públicos.

De igual forma el reclutamiento y selección del personal se llevó a cabo dentro del enfoque de competencias laborales, lo cual permitió considerar su nivel académico y experiencia, al seleccionar al candidato idóneo para realizar las funciones requeridas en cada área. También se realizaron diversas actividades para contar con un eficiente Sistema de Reclutamiento y Selección, que beneficiaron a hombres y mujeres, éstos son:

1. Se eliminó el requisito de presentar el examen de no gravidez para las mujeres.
2. Eliminación del requisito de edad máxima (45 años) y el de solicitudes de exoneración del proceso de evaluación de candidatos.
3. Existe corresponsabilidad en el proceso de evaluación de candidatos entre los organismos públicos del ejecutivo y el Instituto.
4. Se sistematizó la información generada en los procesos de evaluación y en la bolsa de trabajo del Instituto.
5. Existe rediseño de los procesos de evaluación de candidatos y de ingreso a la bolsa de trabajo.

En este período de gestión se logró la acreditación del Instituto como Centro Evaluador de Competencias Laborales en la Norma Técnica de Competencia Laboral “Diseño e Impartición de Cursos de Capacitación”. Estos centros de evaluación son Instituciones interesadas en capacitar y evaluar la competencia laboral de las personas para que alcance la certificación.

Este Instituto ha logrado formar y evaluar a 21 servidores públicos en la Norma “Diseño e Impartición de Cursos de Capacitación”. Así también se cuenta con 10 evaluadores certificados en la Unidad de “Evaluar la Competencia Laboral de Candidatos, referida en Normas técnicas de competencia laboral de una función determinada y 4 verificadores certificados en la Norma “Verificar el Proceso de Evaluación de la Competencia Laboral”, con ello se garantiza la calidad en los servicios que ofrecemos.

Con el propósito de estandarizar algunas funciones productivas en la Administración Pública se ha generado las Normas Técnicas de Competencia Laboral en la región,.

**SINOPSIS DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS,
PROYECTADOS AL CIERRE DEL EJERCICIO 2005**

**I LABORAL
A RECURSOS HUMANOS**

Se continuará trabajando con las acciones encaminadas a establecer una nueva cultura laboral y poder dejar sentada las bases para la instauración del servicio profesional de carrera, basado en principios de igualdad, transparencia, objetividad y eficiencia, en la selección, desarrollo y promoción de los servidores públicos.

En materia de formación básica, específica y de actualización, el Instituto continuará estableciendo los vínculos necesarios con las diversas Dependencias y Entidades del Ejecutivo Estatal para continuar el proceso formativo, fomentando con ello el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos.

Dentro del Programa de Desarrollo Académico de Servidores Públicos, se continuará trabajando con las Instituciones Educativas para el desarrollo profesional y académico de éstos. Para que puedan acceder a las diferentes opciones que ofertan dichas Instituciones. De igual forma, se implementó el "Sistema de Evaluación del Desempeño para los Servidores Públicos", por lo que se seguirá trabajando en este apartado, cerrando para este año con 800 evaluaciones, cuyo propósito es la retroalimentación para tomar las medidas que permitan mejorar su desempeño, su comportamiento o ambos.

De esta manera, estamos construyendo una nueva cultura de servicio con la participación de todas las Instituciones del Poder Ejecutivo Estatal.