



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS  
SISTEMA PRESUPUESTARIO 2005  
ESTRATEGIA INSTITUCIONAL  
(PESOS)**



SPF-PEA04

31/Diciembre/2005

Página 1 de 2

**ORGANISMO PÚBLICO:** 210 02 Instituto de Profesionalización del Servidor Público

| DATOS FINANCIEROS   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Función :</b> <b>Subfunción :</b><br>I <b>Laboral</b><br>A    Recursos Humanos   |  | <b>PRESUPUESTO TOTAL:</b> <b>\$10,362,056.08</b><br><br>\$10,362,056.08                                \$10,362,056.08 |
| 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 de la ciudadanía hacia las Instituciones y por ende mayor bienestar social y económico de la población. |  |  |
| POLÍTICAS TRANSVERSALES (%)   |  |  |
| CLAVE   | DESCRIPCION  | PORCENTAJE   |
| PI  | Nueva relación con los pueblos indios  | 10.00  |
| EG  | Equidad de género  | 15.00  |
| PS  | Participación social   | 20.00  |
| RN  | Aprovechamiento sustentable de los recursos naturales  | 25.00  |
| CP  | Cultura de paz   | 30.00  |
| OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO CHIAPAS 2001 - 2006  |  |  |
| 7   | Gestión, administración y finanzas   |  |
| 2   | Administración   |  |
| 07  | Sentar las bases para el establecimiento, en el mediano plazo, del servicio público de carrera en la administración pública estatal.   |  |
| CLAVE LÍNEA EST.  | LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN DE DESARROLLO CHIAPAS 2001-2006   | CLAVE ALINEACIÓN   |
| 7   | Gestión, administración y finanzas   |  |
| 2   | Administración   |  |
| 17  | Se rediseñará el sistema de reclutamiento y selección de personal.   | 7207   |
| 18  | Se garantizará imparcialidad en los procesos de ingreso y promoción de la administración pública.  | 7207   |
| 20  | Se vincularán las reformas en la organización, los procedimientos y las normas de trabajo con la profesionalización de los servidores públicos.                                      | 7207   |
| 21  | Se identificarán y analizarán los perfiles académicos y laborales de los servidores públicos en funciones.   | 7207   |
| 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. | 7207   |



**GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE CHIAPAS  
SECRETARÍA DE PLANEACIÓN Y FINANZAS  
SISTEMA PRESUPUESTARIO 2005  
ESTRATEGIA INSTITUCIONAL  
(PESOS)**



SPF-PEA04

31/Diciembre/2005

Página 2 de 2

ORGANISMO PÚBLICO: 210 02 Instituto de Profesionalización del Servidor Público

| PROGRAMA | No. OBJ. | OBJETIVOS DEL PROGRAMA SECTORIAL 2001 - 2006   | CLAVE ALINEACIÓN |
|----------|----------|--|------------------|
| K        | 05       | Programa de Administración<br>Desarrollar humana y profesionalmente al personal que labora en las dependencias y entidades de la administración pública estatal. | 7207             |

| No. OBJ. | OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES   | CLAVE ALINEACIÓN |
|----------|--|------------------|
| 01       | 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 . | 7207 K05         |

| INDICADORES ESTRATÉGICOS |             |                         |  |   |   |                     |                     |                     |                    |         |         |         |                       |       |       |
|--------------------------|-------------|-------------------------|--|---|---|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|---------|---------|---------|-----------------------|-------|-------|
| NO. DE OBJ.              | NO. DE IND. | DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN | NOMBRE DEL INDICADOR   | DESCRIPCIÓN CUALITATIVA<br>NUMERADOR/DENOMINADOR  | DATOS CUANTITATIVOS (NUMERADOR/DENOMINADOR) |                     |                     |                     | META DEL INDICADOR |         |         |         | BENEFICIARIOS         |       |       |
|                          |             |                         |  |   | 2005  | 2004                | 2003                | 2002                | 2005               | 2004    | 2003    | 2002    | TIPO / CANTIDAD TOTAL |       |       |
|                          |             |                         |  |   | FEMENINO                                    |                     | MASCULINO           |                     |                    |         |         |         |                       |       |       |
| 01                       | 01          | Eficiencia              | Índice de candidatos a SP seleccionado p/su contratación     | Total de personas contratadas / Total de personas evaluadas   | 1,000.00 / 2,000.00                         | 0.00 / 0.00         | 0.00 / 0.00         | 0.00 / 0.00         | 50.00%             | 0.00 %  | 0.00 %  | 0.00 %  | Persona               | 1,000 |       |
|                          |             |                         |  |   |   |                     |                     |                     |                    |         |         |         |                       | 500   | 500   |
| 01                       | 02          | Cobertura               | Índice de colocación de integrantes de la bolsa de trabajo   | No. de personas colocadas / No. de personas integradas a la bolsa de trabajo  | 100.00 / 1,000.00                           | 0.00 / 0.00         | 0.00 / 0.00         | 0.00 / 0.00         | 10.00%             | 0.00 %  | 0.00 %  | 0.00 %  | Persona               | 100   |       |
|                          |             |                         |  |   |   |                     |                     |                     |                    |         |         |         |                       | 50    | 50    |
| 01                       | 03          | Cobertura               | Índice de servidores públicos con nec de formación básica    | No. de servidores públicos formados / No. de servidores públicos con nec. de formación                                  | 2,600.00 / 10,000.00                        | 3,196.00 / 5,000.00 | 3,059.00 / 3,700.00 | 2,124.00 / 2,500.00 | 26.00%             | 63.92%  | 82.68%  | 84.96%  | Servidor público      | 2,600 |       |
|                          |             |                         |  |   |   |                     |                     |                     |                    |         |         |         |                       | 1,300 | 1,300 |
| 01                       | 04          | Cobertura               | Índice de servidores públicos actualizados y/o especializado | No. de servidores públicos actualizados y/o especializados / No. de servidores púb. con nec.de actualización y/o espec. | 3,500.00 / 10,000.00                        | 4,835.00 / 2,700.00 | 5,684.00 / 3,000.00 | 4,393.00 / 3,000.00 | 35.00%             | 179.07% | 189.47% | 146.43% | Servidor público      | 3,500 |       |
|                          |             |                         |  |   |   |                     |                     |                     |                    |         |         |         |                       | 1,750 | 1,750 |
| 01                       | 05          | Cobertura               | Índice de evaluación del desempeño de los servidores púb.    | No. de servidores públicos evaluados / No. de servidores públicos por evaluar   | 800.00 / 10,000.00                          | 0.00 / 0.00         | 0.00 / 0.00         | 0.00 / 0.00         | 8.00%              | 0.00 %  | 0.00 %  | 0.00 %  | Servidor público      | 800   |       |
|                          |             |                         |  |   |   |                     |                     |                     |                    |         |         |         |                       | 400   | 400   |

**EVALUACIÓN CUALITATIVA**

El Instituto tiene establecido el sistema de competencias laborales como plataforma y sistema de calidad con el objeto de promover y desarrollar la profesionalización de los servidores públicos y con ello elevar la capacidad de respuesta de los mismos hacia la sociedad chiapaneca.

| PRODUCTOS Y/O SERVICIOS   | CLIENTES Y/O USUARIOS                      |
|---|--|
| Formación profesional, a través de una adecuada selección del personal, formación (cursos de formación básica), evaluación del Desempeño, y Actualización (cursos de especialización) del personal del Ejecutivo Estatal. | Servidores públicos del Ejecutivo Estatal. |