



PODER EJECUTIVO
210 02 INSTITUTO DE PROFESIONALIZACIÓN
DEL SERVIDOR PÚBLICO
\$ 8,378,000.00

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

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 (2006)

Ser un Organismo Gubernamental, capaz de evaluar las competencias de los servidores públicos apoyando su desarrollo para alcanzar los niveles que requiere 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.

Objetivos Estratégicos del Organismo Público	Alineación	
	Plan	Programa Sectorial
1. Eficientar los procesos de ingreso, formación, actualización, especialización y evaluación que permiten el desarrollo integral y contribuyen a elevar la capacidad de respuesta de los servidores públicos.	7.2.07	K.05

Objetivo Est. y No.	Líneas de Acción del Objetivo Estratégico
1.1	Planear, diseñar e impartir eventos formativos.
1.2	Coordinación con las áreas de recursos humanos del Ejecutivo Estatal.
1.3	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.
1.4	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.
1.5	Organizar eventos formativos de especialización y actualización que respondan a las necesidades organizacionales de las dependencias y organismos del Ejecutivo Estatal.
1.6	Atender las necesidades de formación específica que requieren los Servidores Públicos.
1.7	Actualizar a los prestadores externos mediante talleres y documentos informativos, sobre el enfoque metodológico de capacitación en situaciones de trabajo.
1.8	Evaluar a candidatos a ingresar al Ejecutivo Estatal, a fin de determinar las competencias de éstos para los puestos y plazas vacantes.
1.9	Desarrollar un programa eficaz de evaluación del desempeño para los Servidores Públicos.

N° O. E.	Dimensión	Indicador del Objetivo Estratégico	Meta %
01	Cobertura	Eventos de formación especializada y de actualización.	100.00
01	Cobertura	Evaluar el desempeño de los servidores públicos del Ejecutivo Estatal.	100.00
01	Cobertura	Dictaminación de aspirantes a servidores públicos.	100.00
01	Cobertura	Aspirantes ingresados a la bolsa de trabajo.	100.00
01	Cobertura	Seguimiento de detección de necesidades de formación en las dependencias y entidades del Ejecutivo Estatal.	100.00

Beneficiarios												
Género			Zona		Población			Marginal				
Clave	Tipo	Total	Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	Inmigrante	MA	A	M	B	MB
		7,800	7,800	0	7,800	0	0	0	0	7,800	0	0
33	H	3,900	3,900	0	3,900	0	0	0	0	3,900	0	0
Servidor Público	M	3,900	3,900	0	3,900	0	0	0	0	3,900	0	0

VINCULACIÓN DEL PLAN ESTATAL

Plan de Desarrollo Chiapas 2001–2006

Clave Eje, Grupo, Objetivo	Objetivos del Plan
7. 2. 07	Sentar las bases para el establecimiento, en el mediano plazo, del servicio público de carrera en la Administración Pública Estatal.

Clave		Líneas Estratégicas del Plan
Plan	L.E.	
7. 2. 07	7.2.17	Se rediseñará el Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal
	7.2.20	Se vincularán las reformas en la organización, los procedimientos y las normas de trabajo con la profesionalización de los servidores públicos.
	7.2.23	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 los servidores públicos eficientes.

Políticas Transversales del Plan

Derivado de las actividades comprendidas en el Acuerdo que crea al Instituto y del análisis de las mismas, se considera que inciden de manera indirecta las políticas transversales enmarcadas en el Plan de Desarrollo Chiapas: la Equidad de Género, el Aprovechamiento de los Recursos Naturales, la Cultura de Paz y la Participación Social; lo anterior motivado a razón del impulso de las nuevas políticas de contratación, con la finalidad de establecer sistemas de selección que garantizan la atención, el ingreso equitativo e imparcial con respeto al género y a las personas con capacidades diferentes a puestos de toma de decisiones en instancias gubernamentales, permitiendo desarrollar 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, logrando a través de ellos concretizar los planes y programas del Gobierno Estatal.

Políticas Transversales del Plan

Asimismo, con la participación conjunta de dependencias y organismos del Ejecutivo Estatal, sector educativo y empresarial se busca generar una cultura de responsabilidad compartida entre el Gobierno y la sociedad, a través de los eventos de formación son aplicados también de manera indirecta estas políticas, ya que es indispensables contar con servidores públicos capacitados para su reconocimiento y aplicación de dichas políticas.

Políticas Transversales	100%
Equidad de Género	10
Nueva Relación con los Pueblos Indios	10
Aprovechamiento Sustentable de los Recursos Naturales	20
Cultura de Paz	30
Participación Social	30

Retos del Plan

- R.01** Ejercer la Soberanía Estatal y lograr una adecuada coordinación con la Federación en objetivos y recursos.
- R.22** Lograr una Administración Pública Estatal más flexible y dinámica, que atienda demandas de la sociedad.
- R.23** Elevar la calidad, calidez y cobertura de los servicios públicos, revalorizando a los servidores públicos.
- R.24** Organizar métodos de trabajo que permitan una mejor coordinación y función de las instancias de gobierno.
- R.25** Integrar un Sistema Único de Información de datos y estadísticas actualizadas permanentemente.
- R.29** Planear y ejecutar los programas gubernamentales en todas las áreas de gobierno y en las que estén presentes todas las políticas transversales.

Prioridades del Plan

Los principales indicadores del desarrollo humano, son 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.

Por lo anterior, se considera que incidimos en las 7 prioridades enmarcadas en el Plan de Desarrollo Chiapas 2001 – 2006.

PROGRAMA SECTORIAL 2001-2006

Clave y Nombre (s) del Sector (es)

K. Programa de Administración

Clave de Objetivo del Plan

Descripción de Objetivos del Sector

7. 2. 07. K 05. Desarrollar humana y profesionalmente al personal que labora en las dependencias y entidades de la administración pública estatal.

PROGRAMA ESTRATÉGICO ANUAL 2005 INFORMACIÓN FINANCIERA Y FUNCIONAL

Gasto por Tipo de Proyecto

Proyectos	Gasto Corriente	Gasto de Capital	Subtotal	%
Institucionales (PI)	8,378,000.00	-	8,378,000.00	100.00
Inversión (PK)	-	-	-	0.00
Total	\$8,378,000.00	\$0.00	\$8,378,000.00	100.00

Distribución Funcional

F	SF	Descripción	Funciones	Subfunciones	%
I		Laboral	8,378,000.00		100
	A	Recursos Humanos		8,378,000.00	100
Total Organismo Público			\$8,378,000.00	\$8,378,000.00	100

ACTIVIDADES SUSTANTIVAS Y METAS 2005

I Laboral A Recursos Humanos

Con base en enfoques de calidad y contribuyendo a la profesionalización de los servidores públicos desde su ingreso, así como a mejorar la percepción de la ciudadanía respecto de los procesos de reclutamiento y selección e ingreso al gobierno del Estado, se consolidarán las siguientes actividades:

- Sistematización de los procesos de reclutamiento y selección de candidatos a ocupar puestos y plazas vacantes dentro del Ejecutivo Estatal.
- Rediseño de los procesos de trabajo relacionados con la evaluación de candidatos y la determinación de las competencias de éstos, a través de la utilización de diversas técnicas y métodos de entrevista, pasando por el diseño de los criterios de evaluación, hasta la transparencia del proceso de selección al transitar de la asignación discrecional de las vacantes a candidatos, a la publicación de la vacante y la selección de candidatos idóneos de acuerdo a los perfiles de éstos y sus resultados en el proceso de evaluación.

PROYECTOS Y/O PROCESOS RELEVANTES

Nombre de Proyecto			Tipo de Proyecto
Profesionalización de los Servidores Públicos.			PI
Objetivos del Proyecto			N° Objetivo Estratégico
1. Eficientar los procesos de ingreso, formación, actualización, especialización y evaluación que permitan en el desarrollo integral y contribuyan a elevar la capacidad de respuesta de los servidores públicos.			7.2.07-K.05-01
Indicadores			
N° Obj. Proy.	Tipo y Dimensión	Nombre del Indicador	Meta %
1	Servicio Cobertura	Eventos de Formación Especializada y de Actualización.	100.00
1	Servicio Cobertura	Evaluar el Desempeño de los Servidores Públicos del Ejecutivo Estatal.	100.00
1	Servicio Cobertura	Número de Aspirantes a Servidores Públicos Evaluados.	100.00
1	Servicio Cobertura	Número de Solicitudes de Ingreso a la Bolsa de Trabajo.	100.00
1	Servicio Cobertura	Seguimiento de Detección de Necesidades de Formación en las Dependencias y Entidades del Ejecutivo Estatal Atendidas en el 2004.	100.00

SINOPSIS DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS, OBTENIDOS AL CIERRE DE LOS EJERCICIOS 2001-2003

I Laboral

A Recursos Humanos

Las acciones que el Instituto realiza, estuvieron 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, se realizó la Detección de Necesidades de Desarrollo en 2 Dependencias y 1 Organismo Público Descentralizado, apoyando con esto, la labor que la Secretaría de Administración realiza, a través de la Dirección de Desarrollo Administrativo quién proporcionó la asesoría para que las Instituciones cuenten con las herramientas administrativas necesarias, para facilitar su aplicación y permitir dirigir la capacitación, beneficiándose a 2,000 Servidores Públicos, a través de 65 Eventos de Organización de Trabajo con la Plantilla de Facilitares de este Instituto.

Así también con esta misma Plantilla, se realizaron 194 Eventos de Formación Básica para atender a las Dependencias y Organismos del Ejecutivo Estatal lo que permitió estandarizar el nivel de los Servidores Públicos en el ámbito de su actuación.

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

**SINOPSIS DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS,
PROYECTADOS AL CIERRE DEL EJERCICIO 2004**

I Laboral
A Recursos Humanos

En materia de formación específica y de actualización, el Instituto continuará estableciendo los vínculos necesarios con las Entidades y Organismos de Formación Estatales, Nacionales e inclusive Internacionales para el desarrollo profesional y académico 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.

Bajo este esquema se tienen considerado incorporar a un número mayor de Servidores Públicos a través del Convenio de Becas firmado entre el Gobierno del Estado y el Tecnológico de Monterrey, como medio para lograr su desarrollo, con los alcances y modalidades que a cada uno corresponde, a la vez de señalarlos como propicios para lograr la consolidación de otras prácticas de mejoramiento institucional de la función pública.

**EXPECTATIVAS PARA EL EJERCICIO 2006
(VISIÓN)**

I Laboral
A Recursos Humanos

Rediseñar el Sistema de Gestión de Recursos Humanos que contribuye a la Profesionalización de los Servidores Públicos, a la mejora continua de los Procesos de Profesionalización que posibiliten 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:

- Retroalimentación a la Secretaría de Educación y a las Universidades y Centros de Educación Media Superior de nuestro Estado, sobre las necesidades actuales en las diversas Organizaciones del Gobierno, así como los índices de Resultados de los aspirantes a ingresar al Ejecutivo en relación con el Centro Educativo o Universidad en donde se formaron.
- Involucrar a los Colegios y Asociaciones de Profesionales en el diseño de programas de formación especializados y en el diseño de instrumentos de evaluación de conocimientos por área profesional.
- Elaboración de Normas de Competencia con la ayuda de expertos, que orienten los procesos de formación y evaluación de los Servidores Públicos.
- Consolidación del Centro de Evaluación de Competencias Laborales.
- Apoyar a los Municipios del Estado interesados en diseñar y establecer Sistemas de Profesionalización de los Servidores Públicos.