

**213 01****Instituto de Profesionalización del Servidor Público****\$ 9,628,000.00****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**

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.

<b>No. de objetivo</b>	<b>Objetivos Estratégicos del Organismo Público</b>	<b>Clave Alineación</b>
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
02	Formar y evaluar a los Servidores Públicos que sean susceptibles de certificarse, según parámetros expresados en una Norma Técnica de Competencia Laboral.	7207 K05



No. O. E.	Dimensión	Nombre del Indicador del Objetivo Estratégico	Meta 2007 %
01	Cobertura	Índice de servidores públicos con nec. de formación básica.	30.00%
01	Cobertura	Índice d/servidores públicos actualizadosy/o especializados.	30.00%
01	Cobertura	Índice d/evaluación del desempeño de los servidores público.	10.00%
01	Eficiencia	Índice de candidatos a SP seleccionados p/su contratación.	50.00%
01	Cobertura	Índice de colocación de integrantes de la bolsa de trabajo.	5.00%
02	Cobertura	Índice de SP formados con fines de certificación.	4.00%

Beneficiarios*												
Género		Zona		Población				Marginal				
Tipo	Total	Urbana	Rural	Mestiza	Indígena	Inmigrante	Otros	MA	A	M	B	MA
<b>Gran Total Beneficiario</b>	9,628.00	9,628.00	0.00	9,628.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	9,628.00
Servidor público												
Femenino	4,924.27	4,924.27	0.00	4,924.27	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4,924.27
Masculino	4,703.73	4,703.73	0.00	4,703.73	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4,703.73

\* Cantidades expresadas en miles de pesos.

### Vinculación con el Plan

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	
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 pro	7207
21	Se identificarán y analizarán los perfiles académicos y laborales de los servidores públicos en func	7207
21	Se identificarán y analizarán los perfiles académicos y laborales de los servidores públicos en func	7207
23	Se sentarán las bases para la instauración del servicio público de carrera, como medio para garantiz	7207

Clave	Descripción de Políticas Transversales	100%
EG	Equidad de Genero	15.00
PI	Nuevas Relaciones con los Pueblos Indios	10.00
RN	Aprovechamiento Sustentable de los Recursos Naturales	25.00
CP	Cultura de Paz	30.00
PS	Participación Social	20.00

### Programa Sectorial

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

### Información Financiera y Funcional

F	SF	Descripción	Funciones	Subfunciones
I	A	Laboral Recursos Humanos	\$9,628,000.00	\$9,628,000.00
			\$9,628,000.00	<b>Presupuesto Total</b>



**Poder Ejecutivo**  
**213 01 Instituto de Profesionalización del Servidor Público**

Objetivo Estratégico	Líneas de Acción de cada Objetivo Estratégico del Organismo Público
<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Evaluar a candidatos a ingresar al Ejecutivo Estatal a fin de determinar las competencias laborales de éstos.</li> <li>✗ Diseñar y aplicar instrumentos confiables para el programa de evaluación del desempeño de los servidores públicos.</li> <li>✗ 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.</li> <li>✗ Planear, diseñar e impartir cursos de capacitación básica.</li> <li>✗ Validar eventos formativos de especialización y de actualización que respondan a las necesidades organizacionales de las Dependencias y Entidades del Ejecutivo Estatal.</li> </ul>
<p>2. Formar y evaluar a los servidores públicos que sean susceptibles de certificarse, según parámetros expresados en una Norma Técnica de Competencia Laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ Formar y evaluar a los servidores públicos con fines de certificación en una Norma Técnica de Competencia Laboral.</li> </ul>

**Políticas Transversales**

**Equidad de Género.** La equidad es un elemento fundamental para el desarrollo humano, su impulso es la base para construir una nueva cultura de convivencia y reconocimiento laboral hacia las mujeres. Hasta el año 2005, se han capacitado el 59.7 por ciento de las mujeres del total de servidores públicos. Este logro de las mujeres ha permitido contribuir al desarrollo y fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades y posibilita su promoción a mejores puestos de trabajo en la Administración Pública Estatal impulsando su desarrollo personal y profesional.

**Nueva Relación con los Pueblos Indios.** El Instituto ha adoptado en todas sus acciones para la profesionalización de los servidores públicos, como referente conceptual el enfoque de Competencias Laborales, ya que responde a las necesidades actuales en la gestión de Recursos Humanos utilizando métodos participativos que promueven el desarrollo en los 4 niveles: cognoscitivo, humano, técnico y social, por lo tanto un modelo holístico e integral. Garantizando la inclusión de los pueblos indios respetando sus costumbres y tradiciones.

**Aprovechamiento Sustentable de los Recursos Naturales.** El enfoque de competencias laborales que se trabaja en el Instituto es un modelo integral, que plantea una metodología participativa, reflexiva, flexible e incluyente lo que nos permite incorporar una perspectiva interdisciplinaria que asocia aspectos sociales, culturales, productivos y ecológicos.

**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.



### Políticas Transversales

**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 y brindar un mejor servicio a la sociedad chiapaneca.

## Información Financiera y Funcional

### Gasto por Tipo de Proyecto

Proyectos	Gasto Corriente	Gasto de Capital	Subtotal	%
<b>Total</b>	<b>8,100,988.00</b>	<b>1,527,012.00</b>	<b>9,628,000.00</b>	<b>100.00</b>
Institucionales (PI)	8,100,988.00	1,527,012.00	9,628,000.00	100.00
Inversión (PK)	-	-	-	-

## Actividades Sustantivas y Metas 2007

### I LABORAL

#### A RECURSOS HUMANOS

Rediseñar el sistema de Gestión de Recursos Humanos que contribuya a la profesionalización de los servidores públicos que posibilite la construcción de una nueva cultura laboral que tome en cuenta la vinculación con los sectores educativos, sociales y laborales.

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 en el Gobierno del Estado. En una segunda etapa, una vez concluidos los trabajos de instauración, se estará en posibilidades de formular un proyecto de Ley.
- ☒ Contar con el Documento Normativo "Lineamientos para el Desarrollo Administrativo y la Gestión de los Recursos Humanos en las Dependencias del Poder Ejecutivo Estatal". La aplicación de dichos lineamientos brindará certidumbre y transparencia en las acciones emprendidas para tal fin.
- ☒ Sistematización de los procesos de reclutamiento y selección a candidatos a ocupar puestos y plazas vacantes dentro del Ejecutivo Estatal.
- ☒ Aprobación del Catálogo de Puestos.
- ☒ Consolidación del Centro de Evaluación de Competencias Laborales.
- ☒ Formar y evaluar con fines de certificación.
- ☒ Conformar 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.
- ☒ Consolidar la capacitación y el desarrollo profesional de los recursos humanos al servicio del Poder Ejecutivo Estatal.



- ☞ Apoyar a los municipios del Estado interesados en diseñar y establecer sistemas de profesionalización de los servidores públicos al servicio de éste.

La Profesionalización de los servidores públicos es una actividad permanente y están establecidas en los programas de trabajo del Instituto.

Dichas actividades serán cubiertas con el presupuesto autorizado de \$ 9, 628,000.00

### **Proyectos y/o Procesos Relevantes**

<b>Nombre de Proyecto</b>	<b>Costo del Proyecto</b>	<b>Tipo de Proyecto</b>
Profesionalización de los Servidores Públicos del Ejecutivo Estatal.	\$ 9,303,000.00	Institucional

<b>Objetivos del Proyecto</b>	<b>N° Objetivo Estratégico</b>
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 de la especializada a los servidores públicos, que permitan su desarrollo integral.	7207-K05-01
2. Formar y evaluar a los servidores públicos que sean susceptibles de certificarse según parámetros expresados en una Norma Técnica de Competencia Laboral.	7207-K05-01

### **Sinopsis de Actividades y Resultados, Obtenidos al Cierre de los Ejercicios 2001-2005**

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

El Instituto de Profesionalización del Servidor Público, asumiendo el compromiso de este Gobierno saliente con la Profesionalización de los servidores públicos del Ejecutivo Estatal, tiene como objetivo fundamental profesionalizar al servidor público a través de los procesos que regulan y administran la selección del personal; así como el diseño, aplicación y evaluación de acciones de formación y seguimiento al desarrollo de cada uno de los servidores públicos. Permitiendo la satisfacción de las necesidades de desarrollo individual u organizacional propiciando una nueva cultura de servicio en las diferentes Dependencias y Entidades del Ejecutivo Estatal.



Bajo esta premisa, hemos logrado involucrar a las Instituciones del Poder Ejecutivo Estatal en la construcción de una nueva cultura laboral y estamos sentando las bases de un sistema de Profesionalización para los servidores públicos, conscientes de que, para poder implementar una nueva Ley que incida en la gestión de los recursos humanos y su desempeño, es necesario generar la cultura, el ambiente propicio y la plataforma adecuada para todo ello; acciones tales como la 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; así también se ha participado en diferentes foros de profesionalización, los cuales se han llevado a cabo en diversos Estados de la República, y con sesiones de trabajo del Programa Franco Mexicano de Cooperación Municipal, abordando diferentes tópicos como la 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 mejora continua, la medición de los resultados de los servidores públicos capacitados en la aplicación del trabajo, formación de formadores basadas en el enfoque de competencias laborales, administración de la formación especializada de acuerdo a las necesidades reales del servidor público y de la organización. Así como la organización funcional de la estructura del Servicio Civil de Carrera.

La capacitación que se proporciona a los servidores públicos del Gobierno del estado, esta orientada a generar una nueva cultura laboral dirigida al logro de resultados en el trabajo, así como a refrendar el compromiso, la convicción y la decisión de servir a la ciudadanía.

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.

Bajo esta premisa, el Instituto realizó 942 cursos de formación básica del periodo 2001-2005 en beneficio de los servidores públicos de la Administración Pública Estatal.

En lo que se refiere a la formación especializada se validaron 1,224 talleres de especialización y/o actualización en el mismo 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, 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.

En suma, a partir del 2001 al 2005 han sido beneficiados a través de los eventos de formación básica y especializada y de actualización a 40,321 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.

Se realizaron diversas actividades orientadas a contar con un eficiente sistema de reclutamiento y selección:

- \*Eliminación del examen de no gravidez para las mujeres a ingresar a la Administración Pública Estatal.
- \*Eliminación del requisito de edad máxima (45 años)
- \*Eliminación de las solicitudes de exoneración del proceso de evaluación de candidatos.
- \*Corresponsabilidad en el proceso de evaluación de candidatos entre las dependencias y entidades interesadas en contratar y el Instituto de Profesionalización del Servidor Público.
- \*Sistematización y rediseño de la información generada en los procesos de evaluación y en la bolsa de trabajo del Instituto.
- \*Rediseño del catálogo de puestos.

Hoy en día se han desagregado las evaluaciones de promoción que se atienden a través de las evaluaciones del desempeño.



Sabedores de la importancia que actualmente representan las certificaciones, en materia de capital humano y de calidad del servicio desde el año 2004, el Instituto de Profesionalización del Servidor Público cuenta con 10 formadores certificados en la Norma Técnica de Competencia Laboral: “ Diseño e impartición de cursos de capacitación nivel 4 en el área de competencia servicios de finanzas, gestión y soporte administrativo, por el organismo Competencias Laborales de Calidad S.C., avalado por el consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER); dichos formadores aplican una metodología que promueve el desarrollo de los trabajadores a través del análisis de su propio quehacer y actividades lo que contribuye a mejorar e incrementar sus capacidades, habilidades y destrezas.

Además se cuenta con 10 evaluadores certificados en la Unidad de Evaluar la Competencia Laboral de candidatos y 4 evaluadores certificados en la Norma Verificar el Proceso de Evaluación de la Competencia Laboral. Acreditándose el instituto como Centro Evaluador de Competencias Laborales en la Norma antes referida, permitiendo con esto formar, evaluar y certificar a 11 servidores públicos de la Dirección de Desarrollo Tecnológico de la Secretaría de Administración en dicha Norma.

De igual forma se han certificado 6 servidores públicos del Instituto, en la Norma Técnica de Competencia Laboral: Establecimiento de Comunicación con el Cliente y Atención al Cliente mediante la Información Documental, lo cual permitirá formar y evaluar con fines de certificación a otros servidores públicos que tienen como función principal la atención al público dentro del Gobierno del Estado.

Se formó y evaluó en la Norma Técnica de Competencia Laboral Administración de la Capacitación a 10 trabajadores del Instituto, ya que es el personal encargado de la Administración de los eventos de capacitación y desarrollo que solicitan las Dependencias y Entidades.

Por otra parte, el Instituto de Profesionalización del Servidor Público, registró ante el Instituto Nacional de Derecho de Autor (INDAUTOR) 09 manuales de capacitación, obras que forman ya parte del Patrimonio del Gobierno del Estado, las cuales por su calidad, rigor metodológico y pedagógico en su elaboración, son consideradas como obras primigenias, no encontrándose a la fecha el registro oficial de otras similares en el país.

Con el propósito de informar oportunamente las acciones de profesionalización emprendidas en beneficio de los servidores públicos y la ciudadanía, se liberó la página electrónica [www.profesionalizacion.chiapas.gob.mx](http://www.profesionalizacion.chiapas.gob.mx), la cual puede ser consultada por quien desee conocer sobre los servicios que presta el Instituto de Profesionalización del Servidor Público e informarse sobre diversos temas de interés general como competencias laborales, servicio profesional de carrera, detección de necesidades de capacitación y desarrollo, entre otros.

---

---

## **Sinopsis de Actividades y Resultados, Proyectados al Cierre del Ejercicio 2006**

### **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.

Se encuentra en proceso de revisión y firma de la Titular de la Secretaría de Administración el documento “LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO Y LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS DEPENDENCIAS DEL PODER EJECUTIVO ESTATAL.” Se esperan comentarios para modificaciones y la publicación correspondiente.



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.

Al mes de Julio se han realizado 97 cursos de formación básica y se validaron 256 eventos de especialización y/o actualización.

El Centro de Evaluación de Competencias Laborales seguirá trabajando en la formación de los servidores públicos para que éstos puedan certificarse en alguna Norma Técnica de Competencia Laboral que el Instituto tiene acreditadas.

Al mes de Junio se cuenta con 102 servidores públicos evaluados, mismos que se encuentran en el proceso de verificación para su inmediata certificación.

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