



INSTITUTO DE  
ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA DEL ESTADO  
DE CHIAPAS, A.C.

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS**

**MATERIA**

**ESTADISTICA ADMINISTRATIVA**

**DOCTOR**

**ENRIQUE ANTONIO PANIAGUA MOLINA**

**TRABAJO**

**PROBLEMA DE INVESTIGACION “PROFESIONALIZACIÓN DE  
LOS SERVIDORES PUBLICOS EN EL ESTADO DE CHIAPAS”**

**ALUMNO**

**BERNARDO DANIEL CABRERA GOMEZ**

**TAPACHULA, CHIAPAS A 04 DE OCTUBRE 2015**

## INDICE

Introducción	1
Problema de investigación	2
Objetivos de investigación	2.1
Objetivo general	2.1.1
Objetivo específico	2.1.2
Causas comunes que limita la profesionalización	3
Justificación para que profesionalizar	3.1
Aplicación real al proyecto	4-5
Graficas	6-7
Conclusión	8
Bibliografía	9

## INTRODUCCIÓN

Desde la década de los años ochenta, la administración pública de México ha sufrido una serie de transformaciones como resultado de la instrumentación de nuevas formas de gobierno en la idea del Estado pequeño o modesto. Este proceso de ajuste del aparato gubernamental se le ha dado el nombre de modernización administrativa; ha sido entendido como la adecuación y ajuste que hace el Estado para que el flujo de acciones predominantes en la sociedad tengan la coherencia y organización necesaria.

En este sentido, el proceso de reforma es entendido únicamente como un instrumento de cambio organizacional; el resultado de una selección deliberada entre diferentes formas de organización. Así, los cambios que se inducen en la estructura, los procesos y la estrategia organizacional se justifican a partir del discurso que subraya la mejor funcionalidad, eficiencia y eficacia de la gestión pública.

Para ello el desafío actual de la administración de consolidar una estructura institucional funcional y eficiente requiere impulsar la profesionalización de los funcionarios que forman parte de la estructura, y que estén cimentados en una cultura de calidad en el servicio.

El compromiso gubernamental de incorporar en la actividad cotidiana de la gestión pública los conceptos y prácticas de la cultura de calidad, está orientado a consolidar un gobierno inteligente, que ponga en el centro del quehacer gubernamental la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad, sujeto a una constante y rigurosa rendición de cuentas mediante los sistemas administrativos y tecnológicos.

El concepto de profesionalización desde la visión del gobierno del Estado de Chiapas, se define como el proceso integral que parte de la selección de los mejores candidatos a ocupar espacios en la estructura gubernamental y garantizando su desarrollo, formación y mejora continua. Por otra parte la evaluación del desempeño y la detección de necesidades de capacitación formaran parte esencial que permitirá brindar servicios de calidad a la población.

Profesionalizar al servidor público, implica también la constante búsqueda en la idoneidad entre las funciones deseables y quienes las llevan a cabo. Esto conlleva, no solo a la transformación y apertura en los criterios de incorporación al sector público, sino principalmente el garantizar una permanencia y promoción de los mejores en capacidad, compromiso y experiencia, así como lograr soluciones apropiadas a las situaciones problemáticas de nuestras sociedades y ofrecer adecuados servicios públicos, requiere como elemento fundamental, personal preparado y capaz de tomar decisiones en situaciones complejas, que permitan adaptaciones rápidas y que estas lleven al éxito.

## **2. Problema de investigación.**

Es necesario estudiar la situación actual que guarda el Estado, el cual exige urgentemente la consolidación de la profesionalización en su recurso humano, como punto de partida la deficiencia en la organización por área de actividad, una débil actuación de experiencia laboral, no existe vocación de servicio público y no hay un principio de ética al que el personal se apegue.

La falta de un área encargada de la capacitación al interior de la dependencia dificulta la implementación de un programa de detección de las necesidades de capacitación, aunado a que no existe un marco jurídico que regule estos aspectos.

El objetivo es consolidar la profesionalización de los servidores públicos, para que a través de esto se logre la rendición de cuentas, la eficiencia y la eficacia en el desarrollo de las actividades, así mismo se requiere dar seguimiento a la capacitación a través de evaluaciones periódicas, conviene considerar, entre otros, los siguientes aspectos para el proceso del sistema de carrera, para el ingreso deben de establecerse mecanismos transparentes, justos y equitativos que aseguren la llegada de los mejores recursos humanos.

Además, los instrumentos de evaluación deben servir para valorar el desempeño de los servidores públicos, ya que no existe o no es el idóneo, pero también de manera más importante, para que, a partir de esa valoración se tomen las medidas pertinentes en cuanto a las necesidades de capacitación.

### **2.1 Objetivos de la Investigación.**

#### **2.1.1 Objetivo General.**

Preparar al servidor público para que brinde un servicio eficaz y eficiente a la ciudadanía, para ello se utilizara la detección de las necesidades de capacitación, para la elaboración del plan de capacitación, y que contribuirá al fortalecimiento del conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos y por ende a mejorar los procesos de trabajo.

#### **2.1.2 Objetivo Específico.**

Analizar los atributos del Instituto de Profesionalización del Estado de Chiapas.

Analizar las causas comunes que limita la profesionalización de los servidores público.

Dotar al Instituto de Profesionalización del Estado de Chiapas de las atribuciones correspondientes en materia de detección de necesidades de capacitación a servidores públicos.

### **3. Causas comunes que limita la profesionalización de los servidores públicos.**

- La falta de cultura en relación a la importancia de la profesionalización en los gobiernos.
- El limitado de presupuesto para operar el sistema de profesionalización.
- Inexistencia de detección de necesidades de capacitación.
- No hay planeación efectiva sobre diseño de programas y cursos.
- Falta de disponibilidad de los responsables de las dependencias de gobierno para que el personal participe en los cursos.
- Apatía de los servidores públicos para asistir a los cursos.
- Problemas con herramientas tecnológicas.
- Poca comprensión a la importancia de la profesionalización.
- Falta de un área para la integración del sistema de profesionalización dentro de las dependencias de gobierno.
- Falta de disciplina para cumplir en tiempo y forma los términos y normas vigentes.

#### **3.1 Justificación para que Profesionalizar.**

El objetivo básico y primordial de la profesionalización, contribuye a lograr los objetivos de una administración pública, entendiendo esto como un proceso mediante el cual se toma mejores decisiones y se instrumentan mejores respuesta a las situaciones sociales.

La profesionalización garantiza la estabilidad y seguridad en el empleo; constituyéndose en un elemento motivacional para incorporar mejores esfuerzos; tal vez sea importante este aspecto, pero no debe tenerse como el propósito central.

El seguimiento a la profesionalización es un punto a ser analizado, de entrada se debe reconocer la importancia del seguimiento justo a los resultados alcanzados por los servidores públicos.

La profesionalización del servicio del público no es solo la integración de herramientas e instrumentos técnicos para tomar decisiones, es el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y aptitudes de los servidores públicos para hacerlos agentes activos del cambio, para ganarle a la complejidad y a la incertidumbre con los escasos recursos disponibles y las fuertes presiones de diversa naturaleza.

#### **4. Aplicación real al proyecto.**

Conviene que existan instrumentos de evaluación que sirvan, en primer término, para valorar el desempeño de los servidores públicos, pero también, de manera más importante, para que, a partir de esa valoración se realice la programación de cursos de capacitación acordes a las actividades desarrolladas.

También se requiere que el Instituto de Profesionalización del Servidor Público del Gobierno del Estado de Chiapas, brinde el apoyo con una persona que conozca sobre los aspectos a desarrollar en cada dependencia para apoyar principalmente al responsable de la secretaría que llevara a cabo la detección de necesidades de capacitación, que es el método más correcto, para detectar la vulnerabilidad del servidor y de su área de adscripción, para determinar la capacitación en ciertos temas que sea útil para mejorar el desempeño de cada uno.

El método para realizar dicho levantamiento es el análisis de la experiencia y antecedentes laborales, el análisis de la organización y servicios que brinda en la dependencia.

**Se deberá establecer en el decreto de creación del Instituto de Profesionalización del Servidor Público del Gobierno del Estado de Chiapas, la coordinación de trabajo que debe existir con las dependencias gubernamentales.**

**Se promoverá que en cada dependencia o entidad exista un área de capacitación en donde se lleven a cabo las tareas de diagnósticos, cuyo objetivo principal será el de planificar los procesos de formación del recurso humano, que estos respondan a las necesidades reales que requiere el personal para cumplir con las metas institucionales, esta área aplicará las normas e instrumentos metodológicos que el instituto de profesionalización del servidor público desarrolle en materia de profesionalización.**

Las siguientes:

Para el especialista:

- El especialista auxiliara en la profesionalización de los servidores públicos de la dependencia asignada.
- Apoyará en la realización de un diagnóstico de las necesidades de capacitación mediante la aplicación de las herramientas que considere apropiadas.
- Apoyará a clasificar el tipo de capacitación que requiere el personal tomando en cuenta el grado de responsabilidad.
- En coordinación con el responsable de la dependencia elaborara el plan de capacitación, así como la logística, instrucción y control.
- Expondrá la importancia de la profesionalización a los servidores público, así como el plan de capacitación.
- Proporcionará las herramientas necesarias para llevar a cabo la profesionalización.

- Desarrollará mecanismos para organizar mejor el trabajo a partir de la capacitación.
- Promoverá la evaluación del desempeño semestralmente.
- Vigilará que se cumpla con los términos y plazos establecidos.

Para el servidor público:

- Se comprometerán a la cultura en relación a la importancia de la profesionalización.
- Los responsables de las dependencias se comprometerán para que su personal participe en los cursos.
- Se condicionará a los funcionarios a participar de manera proactiva o se sancionará.
- Cumplirá con los planes de capacitación en los términos y plazos que se establezcan.
- Mantendrá contacto permanente con el especialista del Instituto de Profesionalización del Servidor Público, para la realización de cursos de capacitación..

### **Beneficios de auto evaluación institucional.**

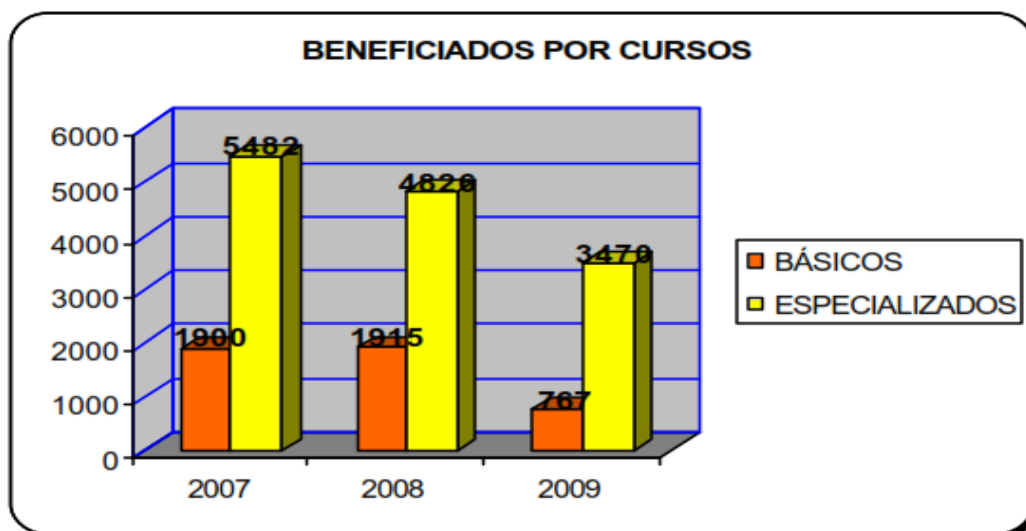
Los beneficios serán los siguientes:

- Escuchar la opinión de la ciudadanía.
- Motivador a los empleados, para que reflexionen acerca del desempeño de su institución y de su contribución a dicho logro.
- Proyectar el desempeño de las áreas.
- Reforzar el trato que se brinda a la ciudadanía.

## 6. Gráficas.

En las presentes graficas estadísticas, elaborados por el Instituto de Profesionalización de los Servidores Públicos del Estado de Chiapas 2007-2009, se muestra claramente la inadecuada capacitación especializa al sector gobierno, el cual nos permite confirmar la falta de funcionalidad optima en las dependencias.

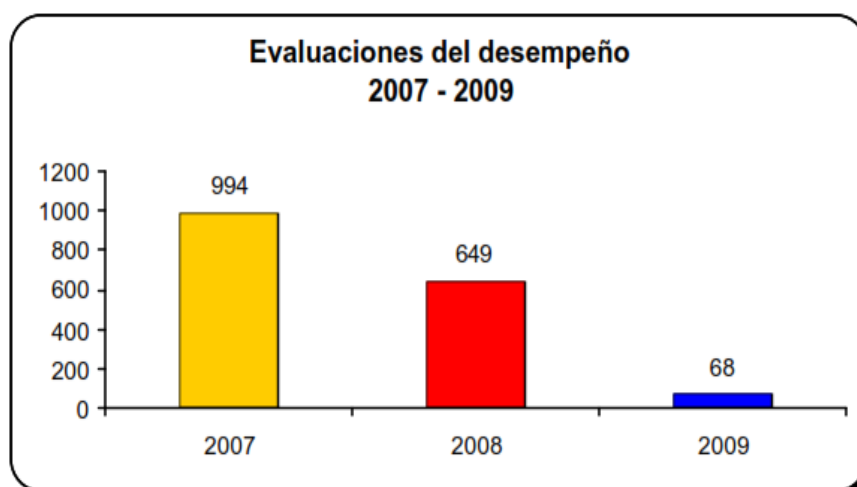
Grafica beneficiados por cursos.



Dentro del proceso de formación del servidor público es la formación especializada y de actualización, en este apartado durante el periodo 2001- 2006, se validaron mil 501 eventos, mientras que en materia de formación básica, del año 2002 al 2006 se registró un total de mil 131 cursos bajo la modalidad presencial, con lo que se podría decir que el 60% de la población objetivo total beneficiada. Esas cifras parecieron halagadoras, sin embargo, **muchos de los eventos, muchos de los eventos se realizaron en la modalidad de foros, convenciones y pláticas**, es decir eventos masivos que por su duración y modalidad impactan en forma limitada, en términos de formación y desarrollo de habilidades y conocimientos.



Evaluaciones del desempeño.



De enero del 2005 a diciembre del 2006, fueron evaluados en su desempeño dos mil 374 servidores públicos con fines de modificación de relación laboral a rango superior en la estructura de Gobierno del Estado. En marzo de 2009 de la administración se realizaron mil 158 evaluaciones.

Como puede observarse no se mide el desempeño de los servidores públicos como una práctica sistemática ni orientada a resultados, sino más bien, se limita a la demanda. Esta modalidad no permite medir la actuación de los servidores públicos en materia de actividad productiva y por tanto, no es posible verificar si el trabajador está avanzando o si, por lo contrario, requiere acciones de mejoras.

## **CONCLUSIÓN**

Como se puede apreciar en la información, nos permite demostrar que en materia de profesionalización el Gobierno del Estado de Chiapas cuenta con una deficiencia (Soberano, 2009) en cuanto a la necesidad de identificación de capacitación al servidor público.

La necesidad que conlleva a modificar las atribuciones limitadas del Instituto de Profesionalización, así como las áreas de las dependencias a nombrar un enlace que adquiera el compromiso tal como lo marca nuestra propuesta.

## **BIBLIOGRAFIA**

Aguilar, L. F. (2003). *Profesionalizacion del Servidor Público en México*. México.

Chiapas, I. d. (s.f.). Recuperado el 22 de septiembre de 2015, de  
<http://www.profesionalizacion.chiapas.gob.mx/calidad>

Pérez, A. H. (2002). *La Eficiencia de la Administración Pública*. México.

Soberano, O. d. (23 de Septiembre de 2009). Periodico Oficial. *Secretaria General de Gobierno*.