

CAPÍTULO VIII

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO GERENCIAL

El Instituto Mexicano del Seguro Social tiene el compromiso con sus trabajadores de organizar e impartir permanentemente cursos y actividades de capacitación para que adquieran o desarrollen los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias que contribuyan al adecuado desempeño de sus puestos. En este capítulo, se hace una reseña de las estrategias emprendidas por el Instituto en la materia, que constituye un elemento primordial para el funcionamiento de la organización.

VIII.1 Capacitación

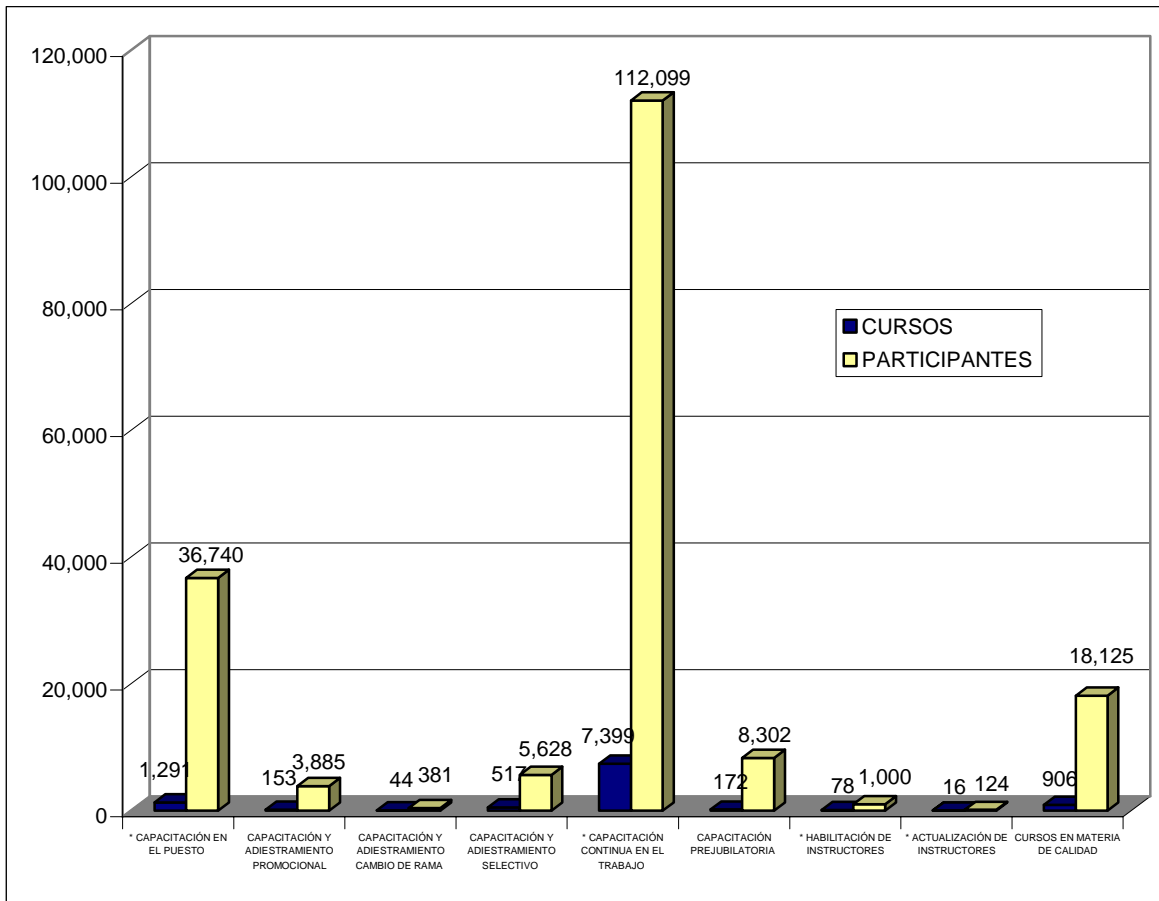
Con la finalidad de cumplir con la capacitación, adiestramiento y desarrollo de los trabajadores, el IMSS ha implantando modelos, planes, programas e instrumentos de diagnóstico y mecanismos de evaluación. Asimismo, se definieron políticas para su operación en los niveles central y delegacional.

En este sentido, se reforzó la coordinación y seguimiento de los programas de acción correspondientes para que el personal de base y confianza participe en actividades de capacitación, relacionada con el desarrollo de competencias clave en el desempeño de sus funciones.

En el período comprendido de enero a diciembre de 2009, se impartieron 302 cursos de capacitación básica, que se clasifican como técnica transversal, con la participación de 10,064 trabajadores del Instituto. Por otra parte, se impartieron 10,576 cursos de capacitación técnica específica a 186,284 trabajadores.

La conjunción de esfuerzos permite presentar los siguientes resultados nacionales:

Gráfica VIII.1
Capacitación Técnica Específica Nivel Nacional
Enero – Diciembre 2009



* Corresponde a la capacitación impartida tanto en las Coordinaciones Delegacionales de Calidad y Normatividad, así como a los Centros de Capacitación y Calidad IMSS – SNTSS.

VIII.1.1 Capacidades gerenciales

Se refiere a la formación y educación continua del personal directivo, la cual resulta importante para el Instituto, debido a la responsabilidad intrínseca que les confiere el puesto en cuanto a la administración de los recursos institucionales y a dirigir el cumplimiento de la misión de la Seguridad Social.

En la actualidad se ha planteado el reto de coordinar y conducir los esfuerzos para alcanzar una visión integral, basada en las condiciones actuales del país, lo que convierte a este esquema en eje estratégico para el logro de los objetivos institucionales.

Para desarrollar este tipo de capacidad se han conformado dos subprogramas: el de Desarrollo Gerencial y el Diplomado en Desarrollo Directivo.

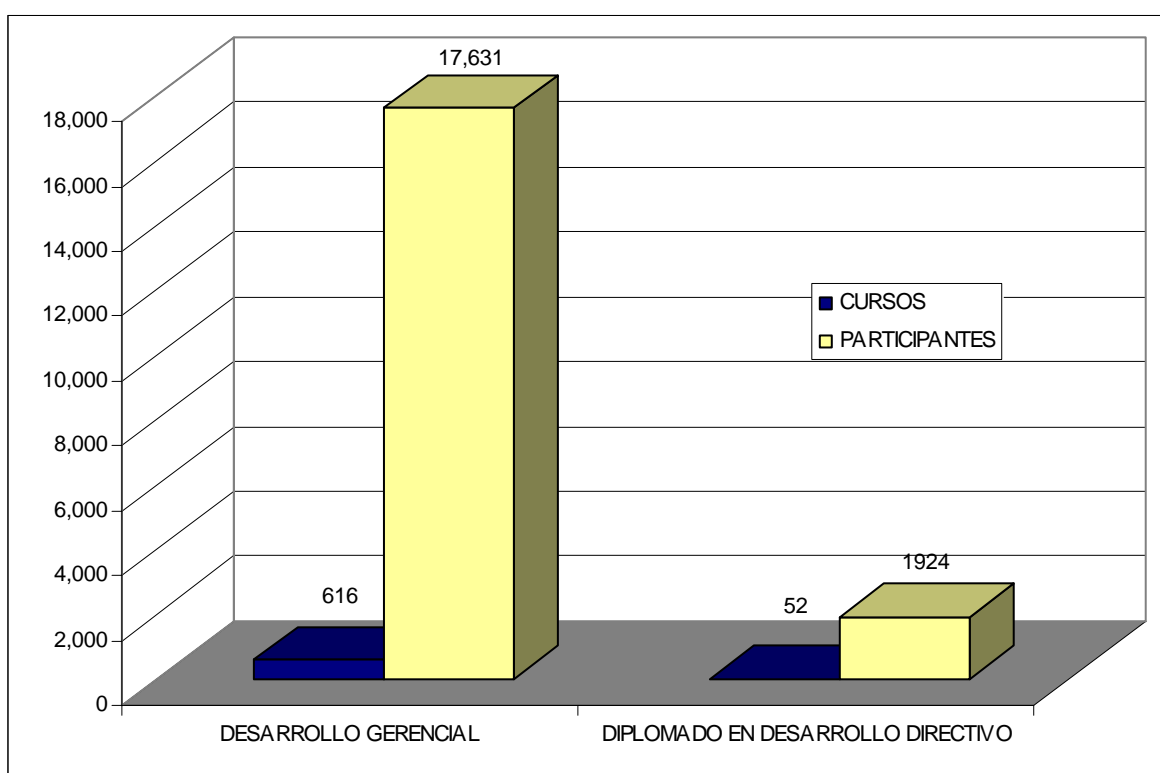
El subprograma de Desarrollo Gerencial tiene como objetivo proporcionar conocimientos teóricos sobre procesos de trabajo, a fin de desarrollar en el personal con mando, habilidades gerenciales que les permita ser resolutivo y agente de cambio con la mística de fomentar en sus colaboradores su propia superación y el valor agregado en los servicios que otorguen. Está integrado por los temas: Administración, Conocimiento del Ser Humano, Trabajo en Equipo, Liderazgo y temas sobre Mejora Continua, Calidad Total y Planeación Estratégica. En el período que se informa, se impartieron 616 cursos con la participación de 17,631 directivos de mandos medios.

El subprograma de Diplomado en Desarrollo Directivo está orientado a proporcionar conocimientos teóricos en administración, al personal directivo que planea y establece líneas estratégicas en la dependencia donde labora, con el enfoque de la calidad de los servicios y metodología de investigación científica, con la finalidad de habilitarlo en la mejora de los servicios para que posea una visión acorde a las necesidades de la Institución. Está integrado por cuatro

módulos: Propedéutico Institucional, de Conocimientos Técnico-Administrativos, Habilidades Gerenciales e Investigación de Campo.

De enero a diciembre de 2009, se realizaron 52 diplomados a nivel nacional con la participación de 1,924 funcionarios, como se muestra en la Gráfica VIII.2.

Gráfica VIII.2
Capacidades Gerenciales
Enero – Diciembre 2009



En el período comprendido de enero a diciembre de 2009 se han realizado los diferentes programas de capacitación y desarrollo, obteniéndose los resultados que se presentan en el cuadro VIII.1.

Cuadro VIII.1
Programas de Capacitación
Enero – Diciembre 2009

Tipo de Capacidad	Cursos	Participantes
Técnica Transversal	302	10,064
Técnica Específica	10,576	186,284
Gerencial	668	19,555
Visión del Servicio Público	759	18,620
	12,305	234,523

VIII.2 Presupuesto Ejercido para Capacitación 2009

Con el objetivo de propiciar una mayor y mejor capacitación al personal directivo y cumplir con la formación y adiestramiento de los trabajadores de base y confianza del IMSS, se coordinaron los requerimientos de las áreas institucionales, considerando reforzar la capacitación técnica administrativa, los programas prioritarios y la actualización a directivos.

En el año 2009, la asignación presupuestal fue de \$95.7 millones, de los cuales \$24.3 millones se destinaron para capacitación y \$71.4 millones a viáticos de capacitación. Cabe destacar que se impartieron cursos con diversas instituciones académicas tales como Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto Nacional de Administración Pública, Instituto Tecnológico Autónomo de México, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Universidad Panamericana, Escuela Bancaria y Comercial, entre otras. Es importante señalar que en todas ellas se obtuvieron conocimientos con aplicación en las tareas operacionales y administrativas que se desarrollan rutinariamente en el Instituto y que sirvieron para mejorar la eficiencia y productividad, en beneficio de los derechohabientes.

El presupuesto ejercido durante el año 2009 fue de \$66.7 millones, lo que representa un subejercicio de \$29 millones, generado principalmente por la priorización de cursos a las áreas sustantivas del IMSS (médica y enfermería), limitando el financiamiento de Diplomados en áreas administrativas.

VIII.3 Capacidades de Visión del Servicio Público

VIII.3.1 Capacitación en Ética y Valores Institucionales

Este Programa está conformado por acciones y acuerdos vinculados con las líneas estratégicas establecidas por la Comisión Intersecretarial para la Transparencia y el Combate a la Corrupción. En este sentido el Instituto Mexicano del Seguro Social desarrolló el “Programa Integral de Capacitación en Ética y Valores Institucionales” (PICEVI), con la finalidad de dar a conocer el Código de Conducta del Servidor Público del IMSS y capacitar a los servidores públicos en cuanto a la interpretación y aplicación del mismo. Estos esfuerzos emprendidos desde diversos sectores e instituciones, permiten que en la actuación de los servidores públicos impere una conducta íntegra que responda a las necesidades de la sociedad.

En el período comprendido de enero a diciembre de 2009, se impartieron 474 cursos del Programa de Capacitación en Ética y Valores Institucionales destinados a 11,677 trabajadores.

VIII.3.2 Capacitación en Derechos Humanos en el IMSS

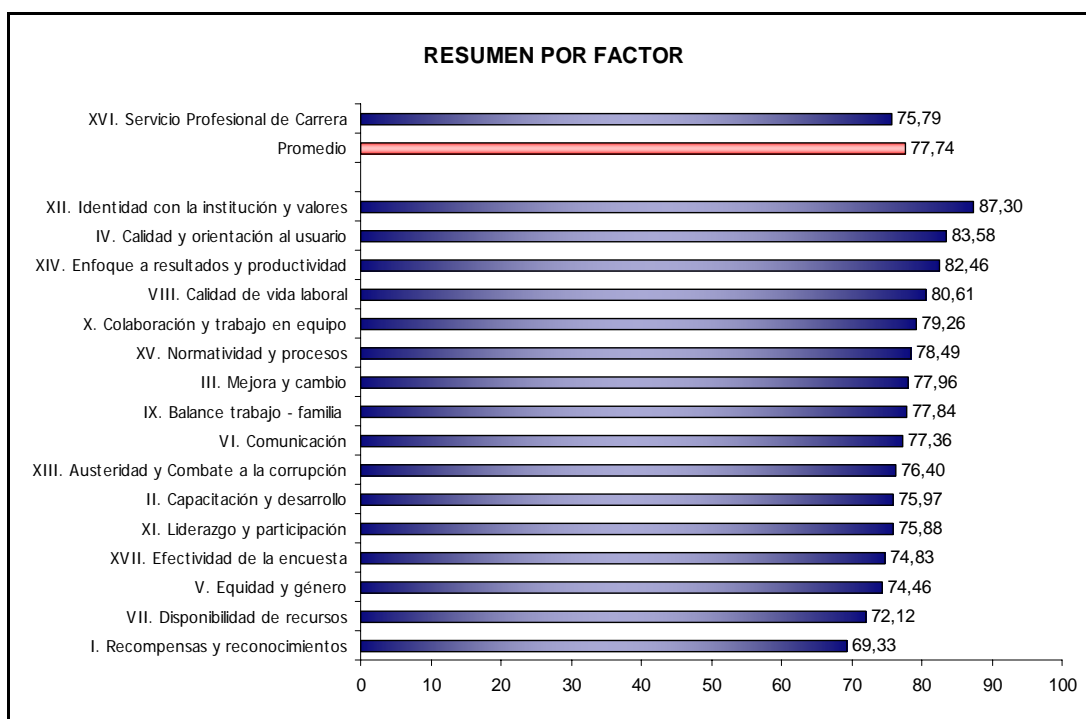
La Secretaría de Gobernación, a través de la Unidad de Derechos Humanos, se dio a la tarea de diseñar y elaborar el Programa Nacional de Derechos Humanos (PNDH). Por otro lado, el Consejo de la Comisión Nacional de Derechos Humanos aprobó el Programa General de Trabajo para las distintas instituciones gubernamentales. En este sentido, el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene como responsabilidad, entre otras acciones, la de “Organizar seminarios y campañas de capacitación con la finalidad de impulsar entre sus servidores públicos y su población derechohabiente, el desarrollo y cumplimiento del derecho a la protección de la salud”, por lo que se diseñó y estableció la estrategia para la difusión del curso “Derechos Humanos para los Trabajadores del IMSS”. Este curso fue enviado a las Delegaciones del sistema durante el mes de julio de 2005

para su estricto cumplimiento. En el período comprendido de enero a diciembre de 2009 se impartieron 285 cursos con una participación de 6,943 trabajadores.

VIII.3.3 Clima Organizacional

Para atender la mejora del Clima Organizacional que contribuya a otorgar servicios de mayor calidad a los derechohabientes del IMSS e incidir positivamente en la satisfacción de los trabajadores, la Secretaría de la Función Pública estableció el compromiso de aplicar la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de la Administración Pública Federal. Para el año 2009, dicha Encuesta se aplicó durante el período comprendido del 31 de agosto al 21 de septiembre, obteniéndose un índice general de 78% de satisfacción¹ por parte de los trabajadores, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica VIII.3
Encuesta de Clima y Cultura Organizacional
Resultados 2009



¹ El promedio general obtenido por el Instituto Mexicano del Seguro Social en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2009, no considera el factor XVI, Servicio Profesional de Carrera, en virtud de que no se tiene implantado dicho sistema en el IMSS.

VIII.4 Capacitación Impartida en los Centros de Capacitación y Calidad IMSS - SNTSS.

Los Centros de Capacitación y Calidad IMSS – SNTSS son entidades creadas conjuntamente entre Instituto y Sindicato para capacitar a los trabajadores de base y confianza, sumando esfuerzos y concertando acciones en forma bilateral.

Al cierre del ejercicio 2009, se cuenta con 39 centros de capacitación y calidad IMSS-SNTSS; para 2010 se proyectan dos nuevas aperturas para garantizar, por lo menos, que exista un centro de capacitación por Entidad Federativa.

Los programas institucionales que se imparten en los Centros de Capacitación y Calidad IMSS – SNTSS son los siguientes:

- Capacitación en el Puesto.
- Capacitación Básica.
- Capacitación Continua en el Trabajo.
- Habilitación de Instructores.
- Actualización de Instructores.

En el período comprendido de enero a diciembre de 2009, se impartieron a nivel nacional 12,305 cursos con 234,523 participantes, de los cuales en los Centros de Capacitación y Calidad IMSS – SNTSS se dieron 7,473 cursos a 99,563 participantes.