

CAPÍTULO IX CAPACITACIÓN Y DESARROLLO GERENCIAL

IX.1 Capacitación

El Instituto Mexicano del Seguro Social está obligado con sus trabajadores, a proveer los elementos que contribuyan al adecuado funcionamiento de su organización. Para ello ha desarrollado una serie de estrategias acordes con las necesidades y prioridades en materia de capacitación y desarrollo, que son un elemento primordial en nuestra institución.

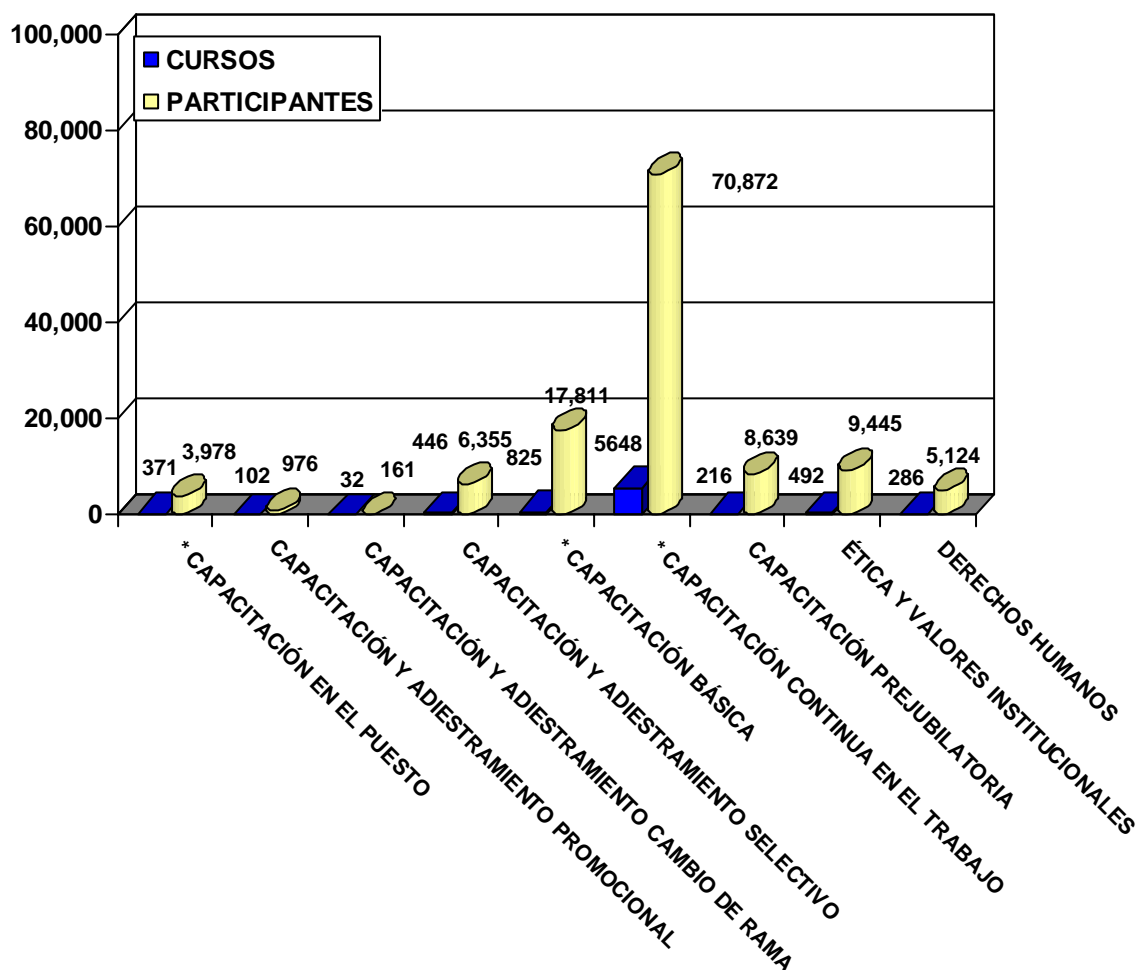
Por ello y con la finalidad de cumplir con la capacitación, adiestramiento y desarrollo de los trabajadores del Instituto, se han venido implantando modelos, planes, programas e instrumentos de diagnóstico y mecanismos de evaluación. Asimismo, se definieron políticas para su operación en los niveles 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 operativa, relacionada con el desarrollo de competencias clave en el desempeño de sus funciones.

En el período comprendido de enero a diciembre de 2008, se impartieron 8,418 cursos de capacitación operativa, con la participación de 123,361 trabajadores del Instituto. Los cursos se orientaron hacia la capacitación en el puesto.

La conjunción de esfuerzos permite presentar los siguientes resultados nacionales:

Gráfica IX.1
Capacitación Operativa Nivel Nacional
Enero – Diciembre 2008



* 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.

IX.1.1 Formación directiva

Ésta se refiere a la formación y educación continua del personal directivo y es de vital importancia 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. Por otra parte, 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.

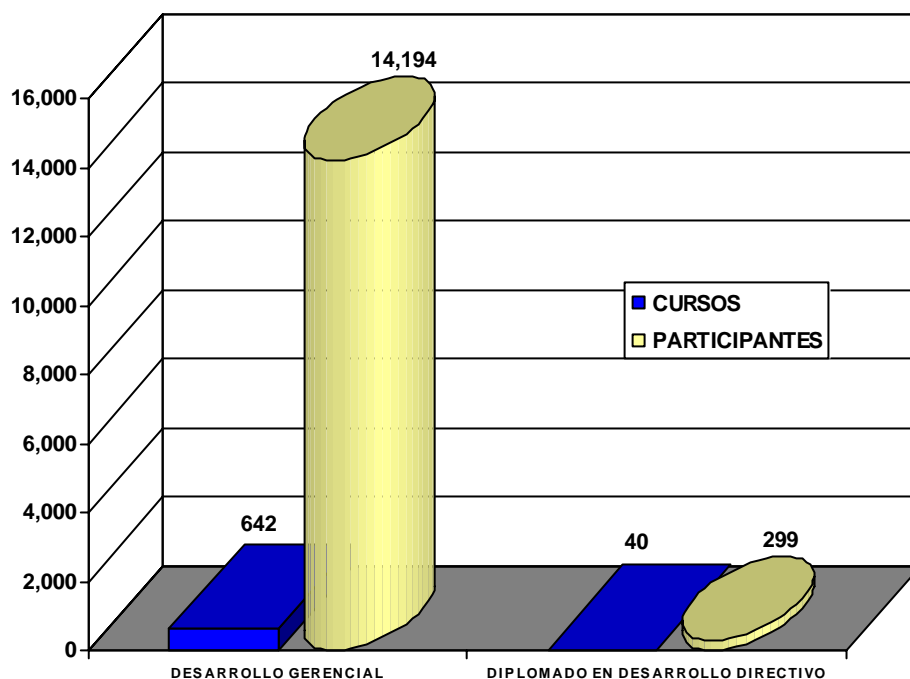
Para llevar a cabo la formación directiva se han conformado dos subprogramas, el de Desarrollo Gerencial y el Diplomado en Desarrollo Directivo.

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 642 cursos con la participación de 14,194 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 2008, se realizaron 40 diplomados a nivel nacional con la participación de 299 funcionarios, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica IX.2
Formación Directiva
Enero – Diciembre 2008



En el período comprendido de enero a diciembre de 2008, se han realizado con éxito los programas de capacitación y desarrollo, con una gran participación por parte del personal en los cursos impartidos, de acuerdo con las cifras que se presentan en el cuadro IX.1. Como se podrá observar, la capacitación ha calificado el Desarrollo Gerencial Institucional como parte primordial.

Cuadro IX.1
Programas de Capacitación
Enero – Diciembre 2008

Programas	Cursos	Participantes
Capacitación Operativa *	8,418	123,361
Desarrollo Gerencial	642	14,194
Diplomado en Desarrollo Directivo	40	299
Habilitación de Instructores *	133	1,148
Actualización de Instructores *	12	106
Cursos en Materia de Calidad	1,167	21,615
	10,412	160,723

* 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.

IX.2 Presupuesto Ejercido para Capacitación 2008

En apoyo al esfuerzo para 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 2008 la asignación presupuestal fue de 92 millones de pesos¹, de los cuales 18 millones fueron para capacitación y 74 millones para viáticos de capacitación. Cabe destacar que se impartieron cursos con diversas instituciones académicas tales como Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Anáhuac, 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 2008 fue de 72.9 millones de pesos, lo que representa el 79% del presupuesto asignado.

¹ El presupuesto asignado originalmente fue de 87 millones de pesos; sin embargo, durante el transcurso del ejercicio 2008, la Dirección de Finanzas realizó asignaciones adicionales por 5 millones de pesos, lo que totaliza 92 millones de pesos para el ejercicio que se reporta.

IX.3 Capacitación en Apoyo al Programa de Transparencia y Rendición de Cuentas (PTRC).

Capacitación en Ética y Valores Institucionales

Especial relevancia reviste este Programa ya que 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, lo cual es la expresión de los esfuerzos emprendidos desde diversos sectores e instituciones para dar respuesta a una indiscutible necesidad en la formación de las personas para la sociedad contemporánea.

En el período comprendido de enero a diciembre de 2008, se impartieron 492 cursos del Programa de Capacitación en Ética y Valores Institucionales a 9,445 trabajadores.

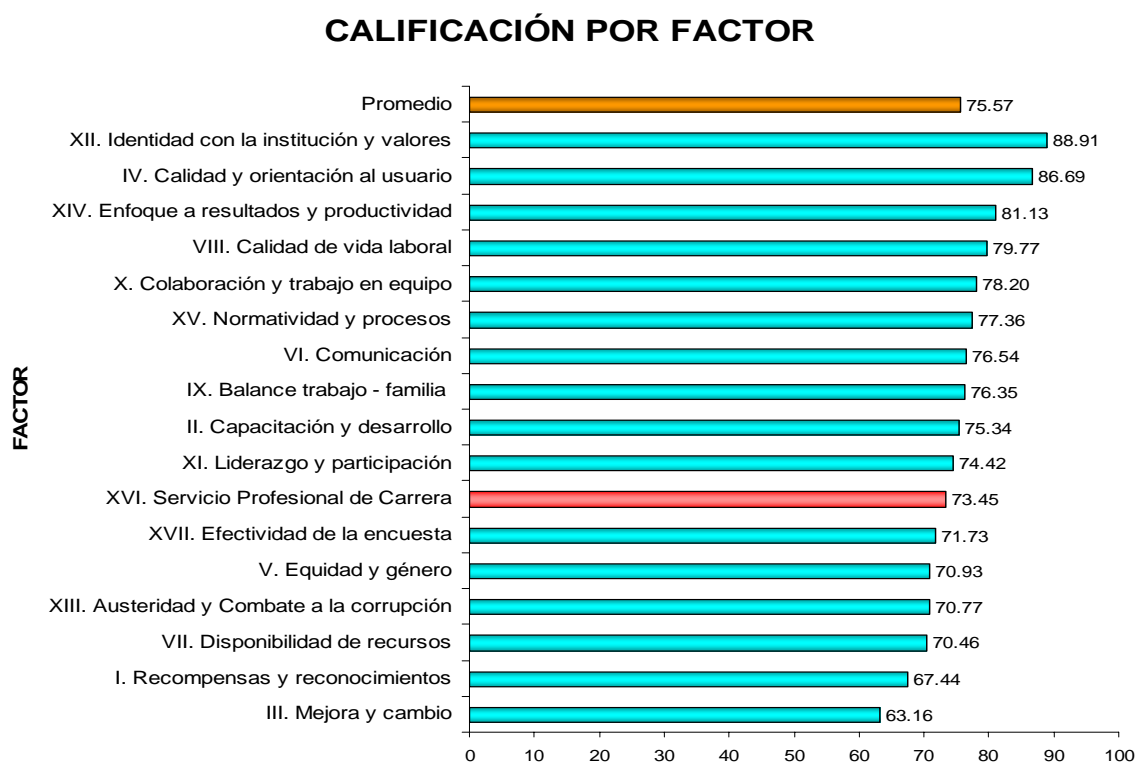
Capacitación en Derechos Humanos en el IMSS

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”, mismo que 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 2008 se impartieron 286 cursos con una participación de 5,124 trabajadores.

Clima Organizacional

Para atender la mejora del Clima Organizacional e incidir positivamente en la satisfacción de los trabajadores, que contribuya a otorgar servicios de mayor calidad a los derechohabientes del IMSS, se estableció el compromiso de llevar a cabo una Encuesta de Clima Organizacional. Para el año 2008, dicha Encuesta se aplicó durante el período comprendido del 16 de junio al 6 de julio, obteniéndose un índice general de 76% de satisfacción por parte de los trabajadores, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica IX.3
Encuesta de Clima Organizacional
Resultados 2008



IX.4 Capacitación Operativa 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.

Se ha procurado que los centros de capacitación se estandaricen y puedan ofrecer los mismos servicios y programas de capacitación a nivel nacional, lo que ha permitido homologar los conocimientos que se proporcionan a los trabajadores para la realización de sus actividades.

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 2008, se impartieron a nivel nacional 10,412 cursos con 160,723 participantes, de los cuales en los Centros de Capacitación y Calidad IMSS – SNTSS se dieron 3,759 cursos a 38,371 participantes; destaca que se entregaron 9,070 Constancias de Habilidades Laborales.