



PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

PROPÓSITO

ALCANCE

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO PLAN DE DESARROLLO

DEFINICIONES

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

METODOLOGÍA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

**ESTRATEGIAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE
CAPACITACIÓN**

CAPACITACIONES CON APOYO EN OTRAS ENTIDADES

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

CURSOS INSTITUCIONALES 2021

- **Curso Presupuesto basado en Resultados cierre de administración 2018-2021**
- **Curso Sistema Nacional Anticorrupción y Reformas al Marco Jurídico Estatal**

DESCRIPCION, OBJETIVO, ALCANCE Y CONTENIDO DE LOS CURSOS

- Curso Presupuesto basado en Resultados cierre de administración 2018-2021
- Curso Sistema Nacional Anticorrupción y Reformas al Marco Jurídico Estatal

INTRODUCCION

El presente Programa Anual de Capacitación, se elabora con el propósito de desarrollar las competencias laborales y actualizar la formación de los servidores públicos del H. Ayuntamiento, con la finalidad de incrementar la capacidad individual y colectiva a fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes de acción y estratégicos, así como fortalecer la prestación del servicio público hacia la comunidad, favoreciendo al eficaz desempeño del cargo y el desarrollo personal integral.

PROPOSITO

El presente programa tiene como finalidad establecer los lineamientos a seguir, para el funcionamiento de los cursos institucionales de capacitación para el personal que labora en el H. Ayuntamiento de Tlachichuca, en el ejercicio 2021 que permita el mejoramiento de su desempeño, tomando como punto de partida los resultados arrojados en la Encuesta de Clima Laboral.

ALCANCE

El presente programa aplica para todo el personal que labora o que ingrese a la administración durante el ejercicio 2021 y será modificado cada vez que se requiera implementar un nuevo programa institucional o bien se considere conveniente. Y contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al Fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias de los funcionarios del H. Ayuntamiento de Tlachichuca.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar la totalidad de los funcionarios del H. Ayuntamiento de Tlachichuca de acuerdo al presupuesto asignado para el ejercicio 2021.
- Generar mediante las acciones de formación y de capacitación, las competencias en los funcionarios que les permitan incrementar la eficiencia y eficacia del H. Ayuntamiento de Tlachichuca.
- Capacitar a los funcionarios en el manejo de metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.

OBJETIVO ESTRATÉGICO PLAN DE DESARROLLO

Eje 4. Gobierno honesto y gestión municipal.

Objetivo: Contribuir al mejoramiento en los servicios administrativos del municipio a través de mejores prácticas con el fin de otorgarle a la ciudadanía un trato digno.

Estrategia: Mejores Prácticas en la Gestión Municipal.

Línea de acción: Desarrollar esquemas de capacitación y formación de servidores públicos

DEFINICIONES

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión del Ayuntamiento.

COMPETENCIA: Es la capacidad de una persona para desempeñarse, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ENTRENAMIENTO: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas

requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

PROFESIONALIZACIÓN: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los



conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

EDUCACIÓN NO FORMAL: (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano) La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

EDUCACIÓN INFORMAL: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en el H. Ayuntamiento de Tlachichuca, deberá basarse en los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente



- realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que el Ayuntamiento requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la alcaldía.
- **Probidad e integridad del servidor público:** Es la cualidad que caracteriza al servidor público como una persona justa, íntegra y recta.
- **Productividad y trabajo en equipo:** Es el valor por el cual los servidores coordinarán e integrarán esfuerzos para obtener mayores niveles de productividad, lograr los objetivos institucionales, mejorar la prestación del servicio y garantizar la materialización de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas, haciendo que el aprendizaje individual sea también colectivo e institucional.

METODOLOGÍA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que



contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no

solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.



DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

- Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de la Contraloría y Presidencia Municipal.
- Multiplicar al grupo de servidores que lo requieran y/o les sea útil la aplicación de la información obtenida en el programa.
- Remitir a la Contraloría la certificación de asistencia.

ESTRATEGIAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

En la actualidad existen diferentes formas de llevar a cabo la ejecución del programa de capacitación, apoyados en la tecnología existente como la red, foros, talleres, seminarios y en general las comunicaciones, sin embargo, una de las principales deficiencias es la falta de recursos, lo que nos lleva a ser racionales y austeros en los diferentes procesos adelantados por el Ayuntamiento; por ello se han seleccionado básicamente dos formas para llevar a cabo este Programa Anual de Capacitación.

CAPACITACIONES CON APOYO EN OTRAS ENTIDADES

El Ayuntamiento para llevar a cabo su principal actividad misional realiza importantes capacitaciones que tienen que ver con temas relacionados con la administración pública; estos temas los desarrollan generalmente instituciones como la ASP Puebla, Programa de Desarrollo Institucional Municipal (DIM), en razón a ello se buscará aprovechar las capacitaciones que brindan estas entidades que están orientadas al mejoramiento continuo; además son capacitaciones de bajo costo para la administración o inclusive sin costa y en la medida que estén relacionadas con este programa de capacitación se tendrán en cuenta para el desarrollo del mismo. De la misma forma se tendrán en cuenta capacitaciones desarrolladas por instituciones como SHCP, que son de gran importancia y generalmente actualizan a los funcionarios municipales.

Hoy día la función pública adelanta capacitaciones virtuales a través de diversas plataformas, capacitaciones a las cuales se puede participar sin que implique desplazamientos de los funcionarios y temas que mejorarán las competencias.



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN

El desarrollo y la permanencia de las organizaciones dependen cada vez más de la coordinación e integración de muchos factores; pero dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. La efectividad de la capacitación que se proporcione va a depender del enfoque del proceso y algo muy importante es la medición de su impacto sobre el desempeño organizacional.

En este sentido, la evaluación del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre que aprendió, mediante evidencias de ese aprendizaje lo más cercanas posible a las situaciones laborales reales.

La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita al Ayuntamiento a alcanzar sus objetivos, por lo tanto, es un factor estratégico para las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las

competencias de las personas que realizan una actividad profesional. En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del Estado y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del programa, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PAC.



La capacitación, debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar.

CURSOS INSTITUCIONALES 2021

- Curso Presupuesto basado en Resultados cierre de administración 2018-2021
- Curso Sistema Nacional Anticorrupción y Reformas al Marco Jurídico Estatal

DESCRIPCION, OBJETIVO, ALCANCE Y CONTENIDO

CURSO PRESUPUESTO BASADO EN RESULTADOS CIERRE DE ADMINISTRACIÓN 2018-2021

Objetivo

Que el servidor público adquiera los conocimientos necesarios en la planeación, programación y evaluación de los Programas Presupuestarios de la administración, bajo la Metodología del Marco Lógico alineados al Plan Municipal de Desarrollo 2018-2021, así como la evaluación al Cumplimiento de Programas Presupuestario 2019; a fin de mejorar el desempeño de los programas gubernamentales y la calidad del gasto público, la calidad de la información generada como reportes y fortalecer los mecanismos para la conclusión de la administración y el proceso de entrega recepción.

Alcance

El presente curso involucra a todo el personal que labora en el Ayuntamiento durante el ejercicio 2021, tanto de nuevo ingreso como los que continúan en el municipio.



Contenido

- La Planeación en el ámbito Municipal
- Presupuesto basado en Resultados
- Programa Presupuestario
- Metodología de Marco Lógico
- Evaluación de Programa Presupuestario
- Cierre de administración - Entrega recepción
-

CURSO SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN Y REFORMAS AL MARCO JURÍDICO ESTATAL

Objetivo

Dar a conocer servidor público y analizar los elementos constitutivos del Sistema Nacional Anticorrupción y su aplicación en el ámbito estatal y municipal.

Alcance

El presente curso involucra a todo el personal que labora en el Ayuntamiento durante el ejercicio 2021, tanto de nuevo ingreso como los que continúan en el municipio.

Contenido

- Corrupción: Concepto, antecedentes internacionales y nacionales.
- Bases Constitucionales.
- El combate a la corrupción como política pública del Estado de Puebla.
- Principales planteamientos del Sistema Anticorrupción del Estado de Puebla.
- Implicaciones en la actuación de los Servidores Públicos.

H. Ayuntamiento de Tlachichuca

Contralor Municipal

BRANDON JOZABAT ESPINOSA CERON