

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPALES DE SANTIAGO DE ANAYA, HIDALGO.

2021

Oficialía Mayor
Recursos Humanos

Índice.

I.	Justificación.....	3
II.	Objetivos de capacitación.....	3
III.	Objetivos específicos de la capacitación.....	3
IV.	Diagnostico.....	3
V.	Misión, visión y políticas de capacitación.....	3
VI.	Aspectos metodológicos.....	4
VII.	Necesidades de capacitación identificadas por unidad administrativa.....	5
VIII.	Mecanismos para brindar o facilitar acciones de capacitación a servidores público.....	6

I. Justificación.

A lo largo de la historia la forma en la que se presta el servicio público ha sufrido cambios significativos, esto debido al constante cambio de las necesidades de nuestra sociedad, lo que obliga a los servidores públicos a mantenerse en constante actualización, con la finalidad de no retrasar los procesos dentro del servicio público y dar un mejor servicio a la población; es por eso que es necesario detectar las necesidades de capacitación del servidor público, por lo que, se ha compartido con el personal que integra la encuesta de Detección de necesidades de capacitación del personal de la Administración Pública Municipal de Santiago de Anaya, Hgo., con el fin de identificar las necesidades de capacitación y elaborar el presente programa de capacitación.

II. Objetivos de la capacitación.

Aumentar los conocimientos de los servidores públicos, de tal forma que esto les permita mejorar su desempeño laboral y explorar sus habilidades, mejorando así la atención al público y los servicios prestados, estableciendo como principal necesidad de capacitación las siguientes.

- a) Derechos Humanos para servidores públicos.
- b) Perspectiva de género.
- c) Elaboración de proyectos.

III. Objetivos específicos de la capacitación.

Detectar y ofrecer capacitación destinada a los servidores públicos en áreas específicas del conocimiento, que les permitan mejorar su desempeño como servidores públicos.

IV. Diagnostico:

Actualmente el municipio cuenta con un total de 180 empleados, a quienes se les han designado actividades dentro de las trece unidades administrativas del municipio de Santiago de Anaya.

De las cuales se identifican necesidades de capacitación de acuerdo a los resultados de la encuesta Detección de necesidades de capacitación del personal de la Administración Pública Municipal de Santiago de Anaya, Hgo.

V. Misión, visión y políticas de capacitación

Misión

“Contribuir a desarrollar las competencias técnicas y humanas que requiere el personal para un manejo sostenible del recurso público, ofreciendo a los servidores públicos un programa de capacitación inspirado en la mejora continua del servicio público”.

Visión

“Ser un programa de desarrollo de competencias a nivel interno orientado a fortalecer las capacidades técnicas, administrativas y actitudinales del personal”.

Políticas de capacitación interna

- a) Toda actividad educativa, capacitación o formación, debe responder a un tema identificado en el diagnóstico de necesidades, plasmado en un programa anual de capacitación, que permita el cumplimiento de los objetivos y metas de la administración pública.
- b) La administración pública a través del área de Recursos Humanos, realizarán estudios aleatorios de carácter evaluativo sobre los resultados e impacto de las actividades de capacitación a nivel institucional.
- c) El H. Ayuntamiento Municipal, hará los esfuerzos necesarios para implementar un sistema de información que contemple la formación técnica y profesional adquirida por el recurso humano de la Institución.
- d) Todos los servidores públicos tendrán derecho al acceso a las actividades educativas, capacitación o formación, siempre que la actividad responda a una necesidad manifiesta en la detección de necesidades de capacitación.
- e) La capacitación debe estar orientada a complementar y perfeccionar las competencias de cada servidor público, de acuerdo al cargo que ocupa.
- f) Toda actividad de capacitación y/o formación en la medida de lo posible, se tratará de programar en horarios compartidos, o sea, una fracción dentro de la jornada laboral y otra fracción fuera de dicha jornada. Se exceptúan aquellos casos en los cuales las actividades de capacitación son programadas por otras instituciones o centros educativos, en las cuales no resulte negociable el horario establecido por dicha entidad.
- g) Las diferentes unidades administrativas deberán fortalecer una cultura de educación, capacitación y formación basada en las competencias de los puestos y los perfiles previamente diseñados, que facilite y promueva el desarrollo integral del servidor público y su crecimiento profesional, para que incorpore en su talento humano nuevos procesos.

VI. Aspectos metodológicos

Procedimiento

I. Se elabora encuesta de Detección de necesidades de capacitación del personal de la Administración Pública Municipal de Santiago de Anaya, Hgo.

II. Se procede a aplicar encuesta Detección de necesidades de capacitación del personal de la Administración Pública Municipal de Santiago de Anaya, Hgo., a todo el personal de la administración pública municipal.

III. Se procede a integrar la información para evaluar las necesidades de capacitación.

IV. Con los resultados obtenidos se procede a diseñar programa de capacitación.

VII. Necesidades de capacitación identificadas por unidad administrativa.

	UNIDAD ADMINISTRATIVA	PROBLEMÁTICA IDENTIFICADA
1	Secretaría General Municipal	<ul style="list-style-type: none"> Falta de conocimientos en materia de derechos humanos y perspectiva de género.
2	Tesorería Municipal	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo colaborativo.
3	Contraloría Municipal	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación y actualización en temas de control interno.
4	Seguridad Pública	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación en temas relacionados a la actuación del primer respondiente, manejo de equipo táctico y armamento.
5	Obras Públicas	<ul style="list-style-type: none"> Falta de Actualización en civilCAD e integración de carpetas de proyectos de obras.
6	Oficialía Mayor	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación en medidas de seguridad en el trabajo.
7	Sistema DIF municipal	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación en mecanismo de comprobación de egresos en el servicio público.
8	Planeación Municipal	<ul style="list-style-type: none"> Deficiencias en el establecimiento de indicadores.
9	Desarrollo Social	<ul style="list-style-type: none"> Falta de conocimientos en materia de derechos humanos y perspectiva de género, así como en desarrollo de proyectos.
10	Educación, Cultura y Deporte	<ul style="list-style-type: none"> Falta de capacitación en la elaboración de proyectos.
11	Protección Civil	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de capacitación en Atención pre hospitalaria Manejo de incendios Primeros auxilios

		Búsqueda y Rescate
12	Desarrollo Agropecuario	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en la elaboración de proyectos.
13	Ecología	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades en la elaboración de proyectos.

VIII. Mecanismos para brindar o facilitar acciones de capacitación a servidores público.

<p>a) Uso de páginas web que presten servicios de capacitación, para facilitar el acceso a ellas debido a la crisis sanitaria por COVID-19</p> <p>b) Convenios de colaboración con instituciones de capacitación a servidores públicos.</p> <p>c) Contratación de servicios de capacitación externa.</p> <p>d) Capacitación interna.</p>
--

Propuesta 2021

Municipio de Santiago de Anaya, Hgo.