

CRITERIOS EN MATERIA DE CAPACITACIÓN PARA LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL MUNICIPIO DE SAN FRANCISCO DEL RINCÓN, GUANAJUATO

1. NORMATIVA

De acuerdo al artículo 42 fracción XII de la Ley del Trabajo de los Servidores públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, así como artículo 40 fracción X del Reglamento Interior de trabajo para la Administración Pública Municipal de San Francisco del Rincón, Guanajuato.

2. DISPOSICIONES GENERALES

Objetivo

Contribuir al desarrollo de los conocimientos de los servidores públicos del municipio de San Francisco del Rincón para el mejor desempeño laboral y logro de los objetivos institucionales así como estandarizar el proceso en materia de capacitación.

Ámbito de aplicación

Los presentes criterios serán de observancia general y obligatoria para las Dependencias Centralizadas del municipio de San Francisco del Rincón, Gto.

Sujetos de aplicación

Trabajadores de base y/o confianza, exceptuándose aquellas que se encuentren contratadas bajo cualquier régimen de honorarios.

Glosario

Capacitación: Proceso por el cual una persona es inducida, preparada y actualizada para el eficiente desempeño de su puesto.

Capacitador: Persona que brinda orientación a los talentos que se integran a una compañía o equipo y apoya a quienes ya forman parte de los mismos.

D.I.: Dirección de Desarrollo Institucional

DNC: Detección de necesidades de capacitación

Igualdad y no discriminación: Es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar sobre bases iguales en cualquier área de la vida económica, social, política, cultural o civil.

Imparcialidad: Es el actuar de los servidores públicos sin conceder preferencias o privilegios en favor de organización o persona alguna, obliga a tomar las decisiones y ejercer las funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales o de grupo.

Objetividad: Es el actuar apegado estrictamente a los criterios que norman el proceder de la función pública, y no los que deriven de un modo personal de pensar o de sentir.

Profesionalismo: Es la disposición de los servidores públicos para ejercer de manera responsable y seria el empleo, cargo o comisión que desempeña, con relevante capacidad y aplicación, de tal manera que su ejercicio se cumpla con eficiencia.

Servidores públicos: Personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos.

Trabajadores de base: Aquellos que prestan sus servicios en actividades o puestos cuya materia de trabajo sea permanente.

Trabajadores de confianza: Los que realizan trabajos de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización.

Trabajadores de régimen de honorarios: Prestadores de servicios profesionales de manera independiente.

Interpretación y aplicación de los criterios

La interpretación de los presentes criterios, así como la aplicación de los mismos se resolverá en el ámbito de su competencia, por conducto de la Dirección de D.I.

Los casos no previstos en el presente documento serán resueltos por la Dirección de D.I. en apego a los principios de objetividad, profesionalismo e imparcialidad.

3. CONSIDERACIONES PARA LA CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Administración

El programa anual de capacitación para las personas servidoras públicas municipales, será administrado por la Dirección de D.I., quienes realizarán la planeación y programación de las capacitaciones.

El acceso a las capacitaciones, se realizará considerando los principios de igualdad y no discriminación.

Las modalidades de las capacitaciones podrán ser: presenciales, virtuales y mixtas.

Etapas

El programa anual de capacitación para personas servidoras públicas municipales se instrumentará a través de las siguientes etapas:

- a) Detección de necesidades de capacitación
- b) Valoración de los resultados de la DNC
- c) Contratación y/o confirmación de capacitadores

- d) Cronograma de capacitación
- e) Seguimiento a la participación
- f) Emisión de constancias
- g) Elaboración de encuestas de satisfacción de capacitación

a) DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Etapa a través de la cual, las personas servidoras públicas responden un cuestionario que permitirá identificar las necesidades de capacitación y desarrollo de los servidores públicos y con ello garantizar la creación de planes de capacitación adecuados.

b) VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA DNC

La Dirección de D.I., reunirá los resultados de las encuestas de la DNC de las personas servidoras públicas, con base a ello determinará las capacitaciones a programarse durante el año.

c) CONTRATACIÓN Y/O CONFIRMACIÓN DE CAPACITADORES

De acuerdo a las capacitaciones programadas durante el año, la Dirección de D.I. llevará a cabo la contratación de capacitadores especializados que doten a las personas servidoras públicas de habilidades necesarias para fortalecer sus conocimientos y mejorar su productividad.

d) CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

Herramienta que establecerá los lugares, las fechas, horarios, así como la duración de las capacitaciones de manera ordenada para asegurar que las personas servidoras públicas reciban la información de manera clara y oportuna, asimismo, ésta será publicada en los medios digitales que disponga el Municipio.

e) SEGUIMIENTO A LA PARTICIPACIÓN

La Dirección de D.I. llevará a cabo la difusión en las Direcciones, Coordinaciones y Administraciones para que el personal participe en las capacitaciones programadas así como sensibilizar al personal directivo para que otorgue las facilidades necesarias a las personas servidoras públicas que deseen asistir.

f) EMISIÓN DE CONSTANCIAS

La Dirección de D.I. fungirá como enlace entre los capacitadores y las personas servidoras públicas, quienes a través de la participación, pruebas de conocimiento, listas de asistencia u otros medios que los capacitadores determinen para dar cumplimiento a cada una de las capacitaciones y de este modo pueden ser acreedores a las constancias.

g) ELABORACIÓN DE ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN DE CAPACITACIÓN

Instrumento de evaluación que se llevara a cabo al finalizar cada capacitación con el objetivo de medir el grado de satisfacción de los servidores públicos.