



LA CAPACITACIÓN COMO UN MEDIO DE EFICIENCIA EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS A LA CIUDADANÍA

Sistema integral de personal para las administraciones municipales



Objetivos

- **El Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación del personal. La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el servidor público adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.**
- **Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del trabajador en la función que desempeña y a la organización, el incremento y el mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en los Municipios y, por otro, un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implementación de acciones específicas en la materia.**



Objetivos

- ▶ El proceso se ve concretado cuando está involucrado un incentivo adicional para el servidor público mediante un proceso escalafonario, la detección de necesidades de capacitación, la capacitación como mecanismo de profesionalización de los servidores públicos, la evaluación del desempeño, la propuesta del proceso escalafonario y la certificación de competencias laborales.
- ▶ La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios establece la obligatoriedad de estructurar programas de capacitación y desarrollo a corto, mediano y largo plazos; además señala que las instituciones públicas deberán implantarlas conforme a sus necesidades de función, de servicio y de los programas de ascenso escalafonario.



El Programa propuesto se deberá conformar en cinco componentes de capacitación

- ▶ **Inducción al puesto:** Corresponde al proceso de preparación teórico-práctico, orientado a que miembros del ayuntamiento y de la administración pública municipal desarrollen los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios para cumplir las tareas a desempeñar.
- ▶ **Genérica:** Es la derivada de la estructura de plan de carrera o planeación curricular, de la detección de necesidades que presentan los servidores públicos de manera recurrente en las dependencias.
- ▶ **Actualización:** Es el proceso permanente de capacitación, el cual tiene por objeto orientar y fortalecer los conocimientos y habilidades del servidor público municipal, de acuerdo a sus funciones.



El Programa propuesto se deberá conformar en cinco componentes de capacitación

- **Específica o especializada:** Es la derivada de las necesidades puntuales de las dependencias por los avances científicos y/o tecnológicos y se encuentra relacionada con la naturaleza y especialidades de sus áreas y puestos.
- **Profesionalización en el puesto:** Es el Modelo de Profesionalización basado en Competencias Laborales del Servidor Público en el cual se pretende desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes del servidor público, con validez oficial del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias (CONOCER-SEP).



Detección de Necesidades de Capacitación en el Puesto y para el Puesto

- Los objetivos de la detección de necesidades de capacitación se centran en las carencias o deficiencias que existen en los servidores públicos, los problemas que afectan su funcionamiento eficiente y la propuesta de solución a las necesidades detectadas.

Las necesidades de capacitación podrán ser:

- Detectadas, cuando sean producto de la aplicación de una metodología específica encaminada a investigar carencias en el desempeño laboral.
- Emergentes, cuando surjan como resultado de modificación de normas y procedimientos, de nuevas tecnologías o de cambios de equipo, entre otros.
- Las planificadas a partir del diseño o actualización de perfiles de puestos.

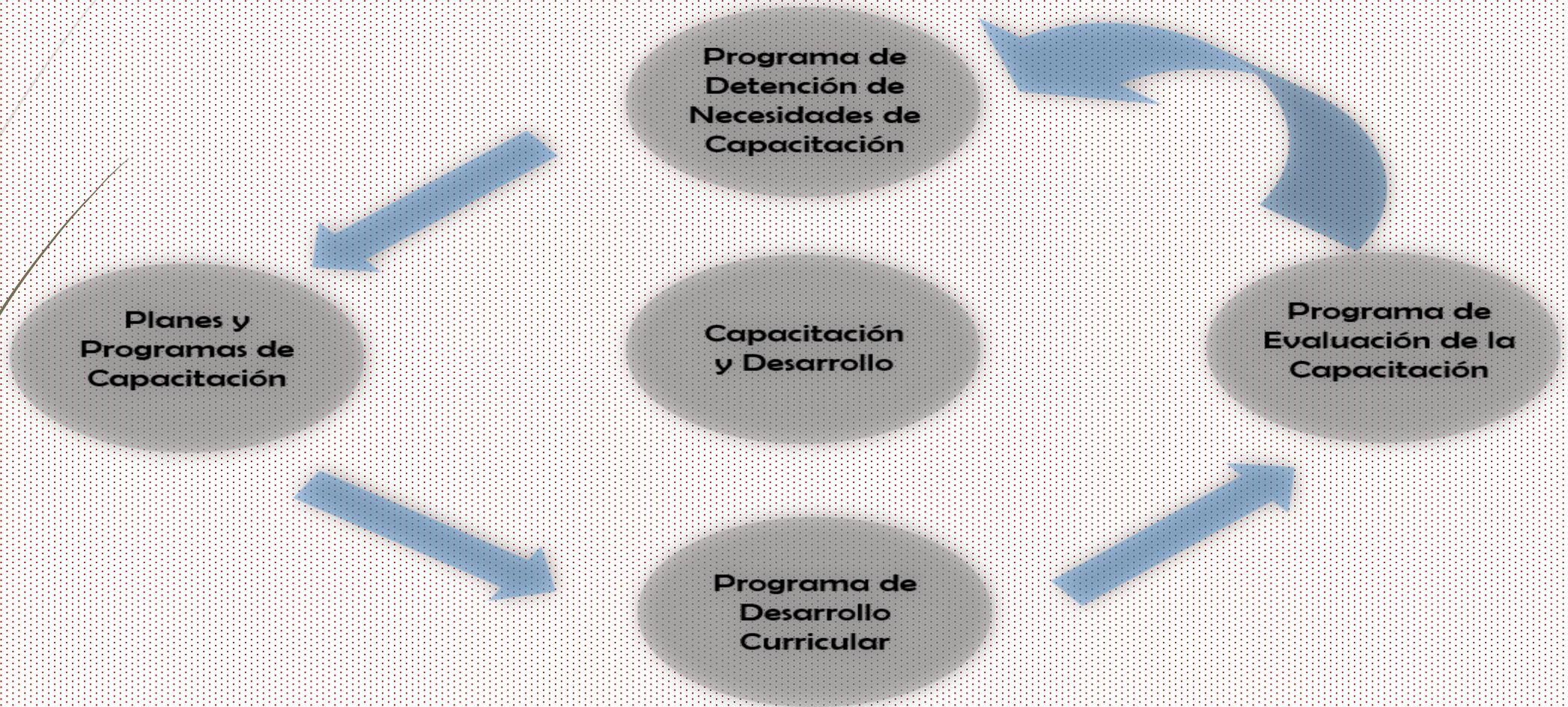


Detección de Necesidades de Capacitación en el Puesto y para el Puesto

- Las que se presentan por cambio de sistemas, métodos, procedimientos y normas administrativas vinculadas con la organización y funcionamiento de las áreas de la administración pública.
- Las que se generan como requerimientos de programas de cultura institucional y formación en valores del servicio público.
- Las que se evidencien por la aplicación de instrumentos de valoración de competencias de desempeño.
- La detección de necesidades de profesionalización deberá ser una actividad permanente.
- Se deberán conocer y validar las propuestas de formación que se generen entre los servidores públicos, en sus respectivas adscripciones y puestos, susceptibles de ser incluidas en el Programa General de Profesionalización.
- Estructurar anualmente el Programa General de Profesionalización que corresponda a la Detección de Necesidades del personal de las dependencias municipales.



Propuesta general para la detección de necesidades de capacitación (DNC)





Evaluación del Desempeño

- La Evaluación del Desempeño tiene como objetivo conocer el rendimiento y productividad de las personas servidoras públicas, así como detectar las áreas susceptibles de mejora continua, la medición se realiza a través del análisis de los siguientes factores:
- **Competencias aptitudinales:** Engloba el desarrollo de habilidades teóricas orientadas a la resolución de actividades laborales, destacando calidad y productividad en las acciones encomendadas.
- **Competencias socio personales:** Comprende la valoración de habilidades referentes a la inteligencia emocional como la autoconfianza, orientación al servicio, comunicación efectiva, entre otros.



Evaluación del Desempeño

- **De méritos:** Se comprenden por las puntuaciones asignadas a las servidoras y servidores públicos por faltas respecto a puntualidad, asistencia, conducta y actitud.
- En suma, el proceso permite conocer las áreas de oportunidad que son susceptibles de mejora continua, potencializando los talentos de los servidores públicos municipales.
- El capital humano es la principal fortaleza en la administración pública, por lo tanto, este proceso nos ayuda a conocer el nivel de cumplimiento respecto a las responsabilidades que le fueron asignadas a los servidores públicos, así como su compromiso con las metas institucionales.



Sistema Escalafonario

- ▶ Propiciar la competencia sana para ocupar posiciones que representen mejores condiciones salariales y nuevas responsabilidades entre los servidores públicos, es una manera institucional de fomentar el desarrollo profesional.
- ▶ Los puestos que integran los diferentes grupos y ramas son los registrados en el Catálogo General de Puestos, los cuales podrán ser modificados o adicionados de conformidad con las necesidades del servicio. (Art 38. Del Reglamento de Escalafón de los Servidores Públicos Generales del Poder Ejecutivo del Estado de México).

Objetivos

- ▶ Los Servidores Públicos de base, encontrarán una plataforma de crecimiento profesional y económico.
- ▶ Se incentivará la profesionalización.
- ▶ Se contará con un esquema de promoción transparente, en el cual no mediará recomendación alguna, será por mérito del Servidor Público.



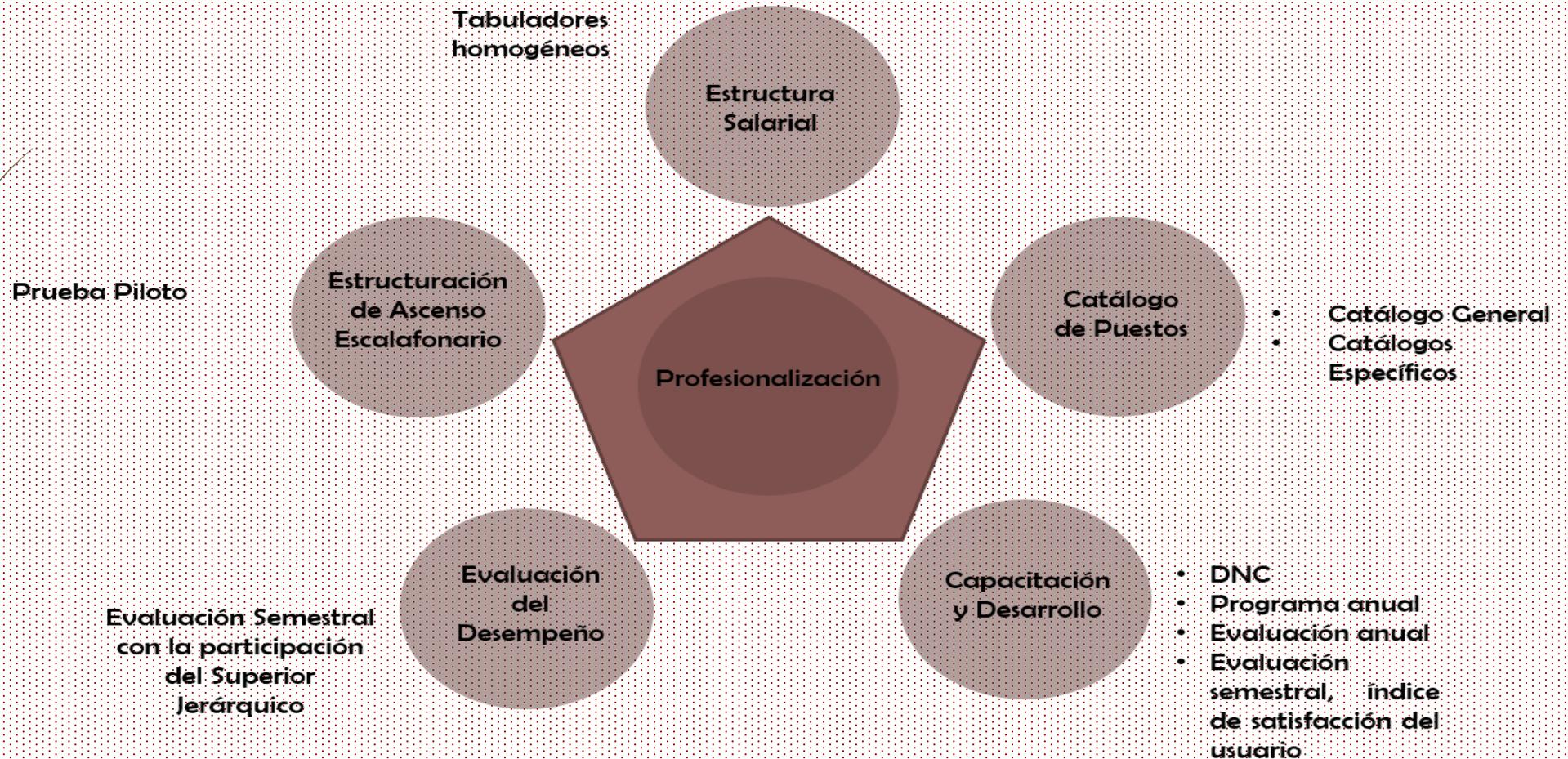
Sistema Escalafonario

Beneficios

- Los Servidores Públicos mediante concurso podrán acceder a mejores niveles y rangos.
- Para participar en el concurso los Servidores Públicos deberán contar con preparación, eficiencia, antigüedad y reconocimiento.
- Servidores Públicos más capacitados, responsables y honestos.

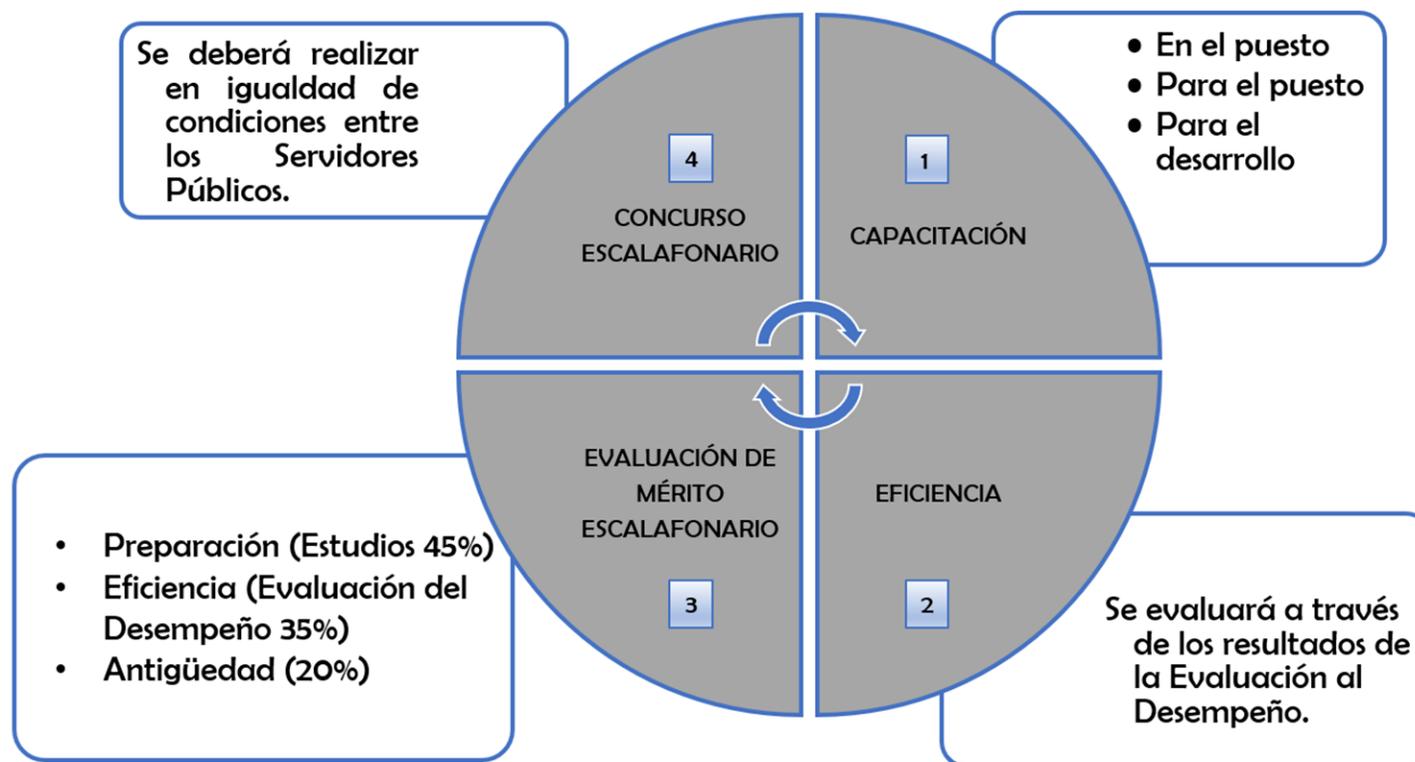


Propuesta específica para incorporar procesos escalafonarios en las administraciones municipales





Sistema de Desarrollo y Profesionalización

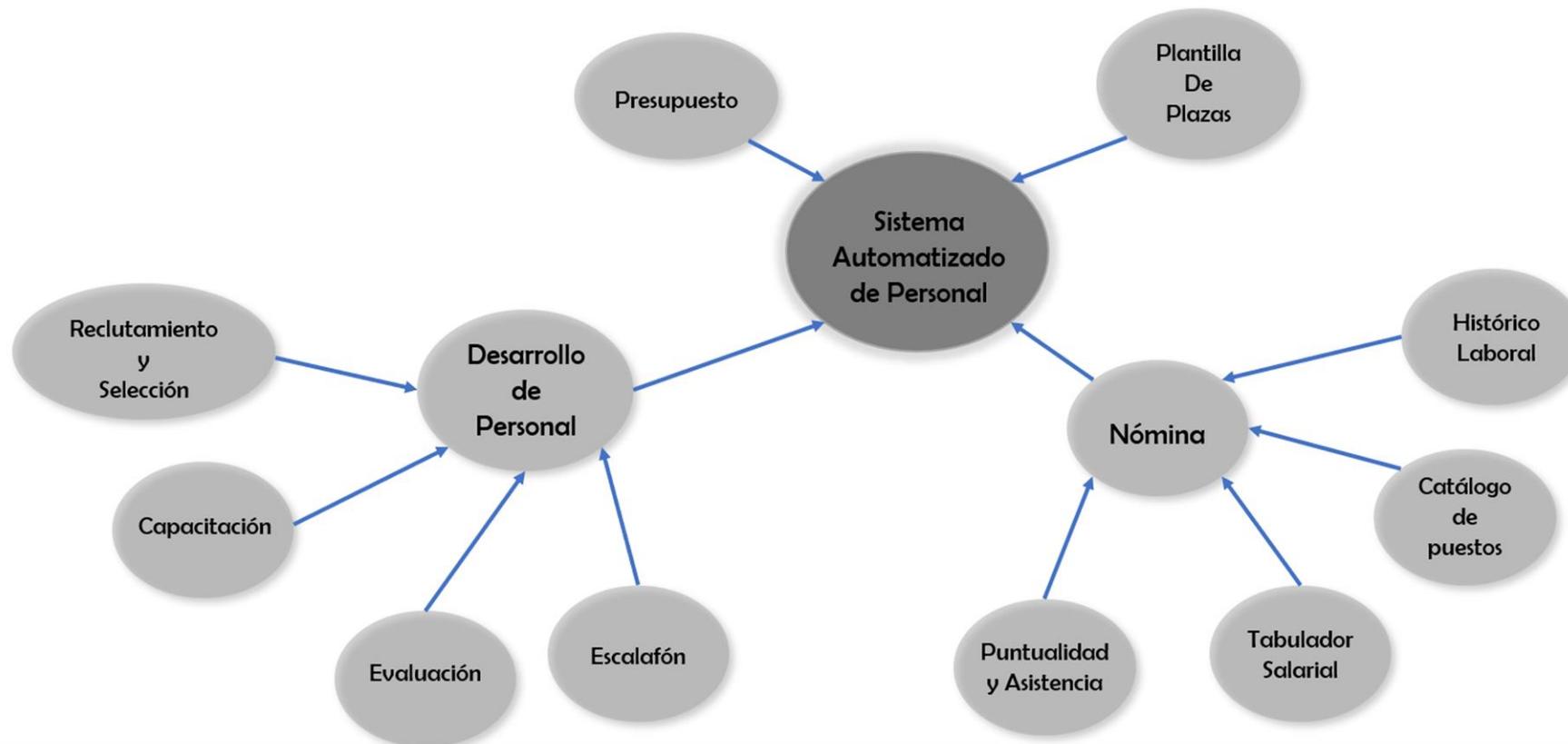


El numeral 1 se propone para todos los Servidores Públicos en un principio de manera presencial previa detección de necesidades. Los numerales 2, 3 y 4 solo serán para los Servidores Públicos operativos no de confianza, debiendo realizar todas las acciones necesarias para tener procesos transparentes de Escalafón.



Propuesta de incorporación para un sistema integral de personal en administraciones municipales

Sistema integral de personal





Recomendaciones

- ▶ El programa de profesionalización es una herramienta dinámica, que debe contar con la colaboración de instituciones de Educación Superior, Asociaciones de la Sociedad Civil y de las Dependencias Municipales.
- ▶ Es de suma importancia la conformación de una Comisión Mixta de Profesionalización y Escalafón, que sea la instancia encargada de la planeación, promoción y ejecución de las acciones necesarias para la profesionalización de los Servidores Públicos. *(Es recomendable la participación de la representación sindical de los servidores públicos).*
- ▶ El programa se debe caracterizar como el mecanismo de fortalecimiento de las capacidades institucionales a través del desarrollo del conocimiento, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, los que redundarán en el incremento de la eficacia, eficiencia y efectividad en el ejercicio de la función pública.



FUNDAMENTOS JURÍDICOS CONSULTADOS

- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios.
- Reglamento de Escalafón de los Servidores Públicos Generales del Poder Ejecutivo del Estado de México.
- Reglamento de Capacitación y Desarrollo para los Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de México.
- Manual de Normas y Procedimientos de Desarrollo y Administración de Personal del Gobierno del Estado de México.

OTRAS FUENTES.

- Sistema Nacional de Competencias.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. INAFED (Programa de Profesionalización y Capacitación del Servidor Público Local).



2020. "Año de Laura Méndez de Cuenca; emblema de la mujer Mexiquense".

- **Elaborado en la Dirección de Vinculación Municipal.**
- **Departamento de Vinculación Municipal.**
- **Teléfonos: (722) 2 79 64 00 ext. 6771 y 6664**
- **Correo electrónico: cpl.dvm@cddiputados.gob.mx**