

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE SISTEMA MUNICIPAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE CAPACITACIÓN 2024

El Programa de Capacitación del Desarrollo de Recursos Humanos, es un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores del Sistema Municipal para el Desarrollo Integral de la Familia de Tula de Allende, Hidalgo (SMDIF Tula de Allende). 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 colaborador a su puesto en la administración pública, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la administración. Y, por otro un conjunto de métodos técnicos y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones de la administración pública municipal para su normal desarrollo.

ALCANCE

El presente programa de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en el SMDIF.

METAS

Capacitar a 79 servidores públicos adscritos al SMDIF Tula de Allende, promoviendo la mejora continua mediante la impartición de cursos y capacitaciones, que optimicen y potencialicen las habilidades y conocimientos del personal al servicio del Sistema.

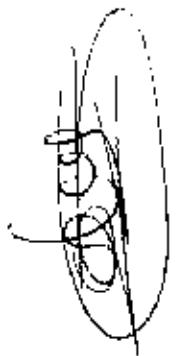
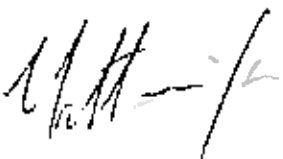
JUSTIFICACIÓN

El recurso más valioso del SMDIF de Tula de Allende son los colaboradores, debido a que estos poseen habilidades y capacidades fundamentales para el funcionamiento correcto del sistema y para garantizar la atención prioritaria a las personas en estado de vulnerabilidad. Estas capacidades y habilidades deben estar en constante actualización y adquisición de conocimientos, y una forma de conseguir esto es mediante la capacitación del personal. La capacitación constante garantiza el aprovechamiento de las capacidades de los colaboradores, teniendo también un impacto positivo en la motivación y rendimiento. La aplicación de capacitaciones debe ser usada como una estrategia clave para el alcance de objetivos y metas del SMDIF de Tula de Allende.

ESTRATEGIAS

Para la elaboración del Programa Anual de Capacitaciones se aplicarán estrategias con base a la Misión y Visión y Objetivos del SMDIF de Tula de Allende, en coordinación con las áreas relacionadas:

- Promover la participación activa de los servidores públicos.
- Elaboración de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación que permita proponer la programación y ejecución de las acciones de capacitación.
- Preparación de acciones y eventos con base a las prioridades de la situación del sistema, así como los recursos disponibles y los beneficios esperados de los mismos.



- Comunicación continua con los organismos públicos, para dar seguimiento a las acciones de capacitación, así como la identificación de áreas de oportunidad que permitan establecer mecanismos de mejora.
- Retroalimentación de cursos impartidos mediante la evaluación y seguimiento de las acciones de capacitación, para proponer nuevas y mejores alternativas metodológicas.

EJES RECTORES

El Programa contará con cuatro ejes rectores, que le proporcionan una dirección, su estructura y sobre los cuales está sustentado el desarrollo por medio de procesos estructurados y programados. Estos son los siguientes:

- Los planes, proyectos, programas y estrategias impulsadas por el Sistema.
- Las descripciones de puestos y los perfiles de los cargos que integran la estructura organizacional de la institución.
- La identificación de las competencias requeridas para desarrollar las responsabilidades y deberes de los puestos en forma eficiente y eficaz.
- La detección de las necesidades de capacitación de los colaboradores y la brecha con las competencias requeridas.

PROCEDIMIENTO

Procedimiento general para elaborar el Programa de Capacitación del SMDIF de Tula de Allende, se realizarán tres fases o etapas, siendo las siguientes:

- I. Detección de necesidades de Capacitación a través de entrevista con coordinador de área que atiende.
- II. Integración del Programa.

TIPOS DE CAPACITACIÓN

- **Capacitación Inductiva:** Se orienta a facilitar la Integración del nuevo colaborador a su ambiente de trabajo, se desarrolla como parte del proceso integración al SMDIF de TULA de Allende.
- **Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años y sus destrezas pueden verse afectadas por los cambios del contexto. Tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo de las funciones.
- **Capacitación Correctiva:** Está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada para el municipio, se identifican las necesidades y se determinan cuales son factibles de solución a través de acciones de capacitación.
- **Capacitación para el Puesto:** Se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la administración pública, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Formación:** Su propósito es Impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances que puedan facilitar desarrollo en una determinada actividad.
- **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja, parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que éste exige.

ACCIONES

TEMA		MES 2024												
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Programa de Jornadas Médicas de Subespecialidad	P	■												
	R													
Operatividad de Espacios de Alimentos Encuentro y Desarrollo	P		■											
	R													
Orientación y Educación Alimentaria	P		■											
	R													
Operatividad del Programa de Desayunos Fríos	P		■											
	R													
Procedimientos para la solicitud y ejecución de Dictámenes de Baja Documental y/o Transferencia	P		■											
	R													
Cédula de Alineación de Funciones e Inventarios Documentales Preliminares	P			■										
	R													
Operatividad del Programa de Atención Alimentaria a Grupos Prioritarios, Adultos Mayores.	P			■										
	R													
Operatividad Desayunos Escolares Calientes	P			■										
	R													
Manejo de automóviles	P			■	■									
	R													
Transparencia	P			■										
	R													
Entrega Recepción	P			■			■		■					
	R													
Uso de Extintores	P				■									
	R													

Mathias

~~Mathias~~

PO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

~~*[Handwritten signature]*~~

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

~~*[Handwritten signature]*~~

~~*[Handwritten signature]*~~

