



Puebla
Gobierno Municipal

LA CIUDAD QUE *queremos**

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA

Secretaría de Administración y
Tecnologías de la Información



INTRODUCCIÓN

Para el ejercicio 2013, la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Administración y Tecnologías de la Información ofrece a los Servidores Públicos del Municipio de Puebla cursos que fortalezcan las competencias Institucionales y las competencias específicas de cada puesto.

Considerando los resultados de la aplicación de la **Evaluación del Desempeño y Desarrollo**, de la que se destaca fortalecer competencias de liderazgo, relación de equipos de trabajo, calidad en el servicio y apertura al cambio.

Así como la “**Detección de Necesidades de Capacitación**” que se aplicó a los Secretarios, Regidores, Directores, Subdirectores y Jefes de Departamento de las Dependencias que conforman el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla, con la finalidad de conocer los requerimientos de capacitación para el personal a su cargo, tomando como referencia el “**Catálogo de competencias por puesto**”. Mismo que refleja las habilidades y actitudes que debe tener el personal que labora en el Ayuntamiento de Puebla de acuerdo a su función, dividiendo estas competencias en institucionales y específicas:



COMPETENCIAS

INSTITUCIONALES: Deben ser desarrolladas por todos Servidor Público, para mejorar la calidad en el servicio:

Orientación al cliente
Responsabilidad
Orientación a la productividad

ESPECÍFICAS: Relacionadas directamente con las actividades realizadas por cada funcionario público de acuerdo a su puesto.







Puebla
Gobierno Municipal

LA CIUDAD QUE *queremos**

Con base en la información proporcionada por los servidores públicos de cada Dependencia, y el resultado de la evaluación de desempeño, se generó un catálogo de cursos 2013, que apoya el desarrollo laboral y personal, fortaleciendo las competencias institucionales y específicas que se requieren en el H. Ayuntamiento del Municipio de Puebla.

En la siguiente gráfica se resumen las necesidades de capacitación por puesto, que son la fuente de la información que determina el Programa 2013 de Capacitación para los servidores públicos.

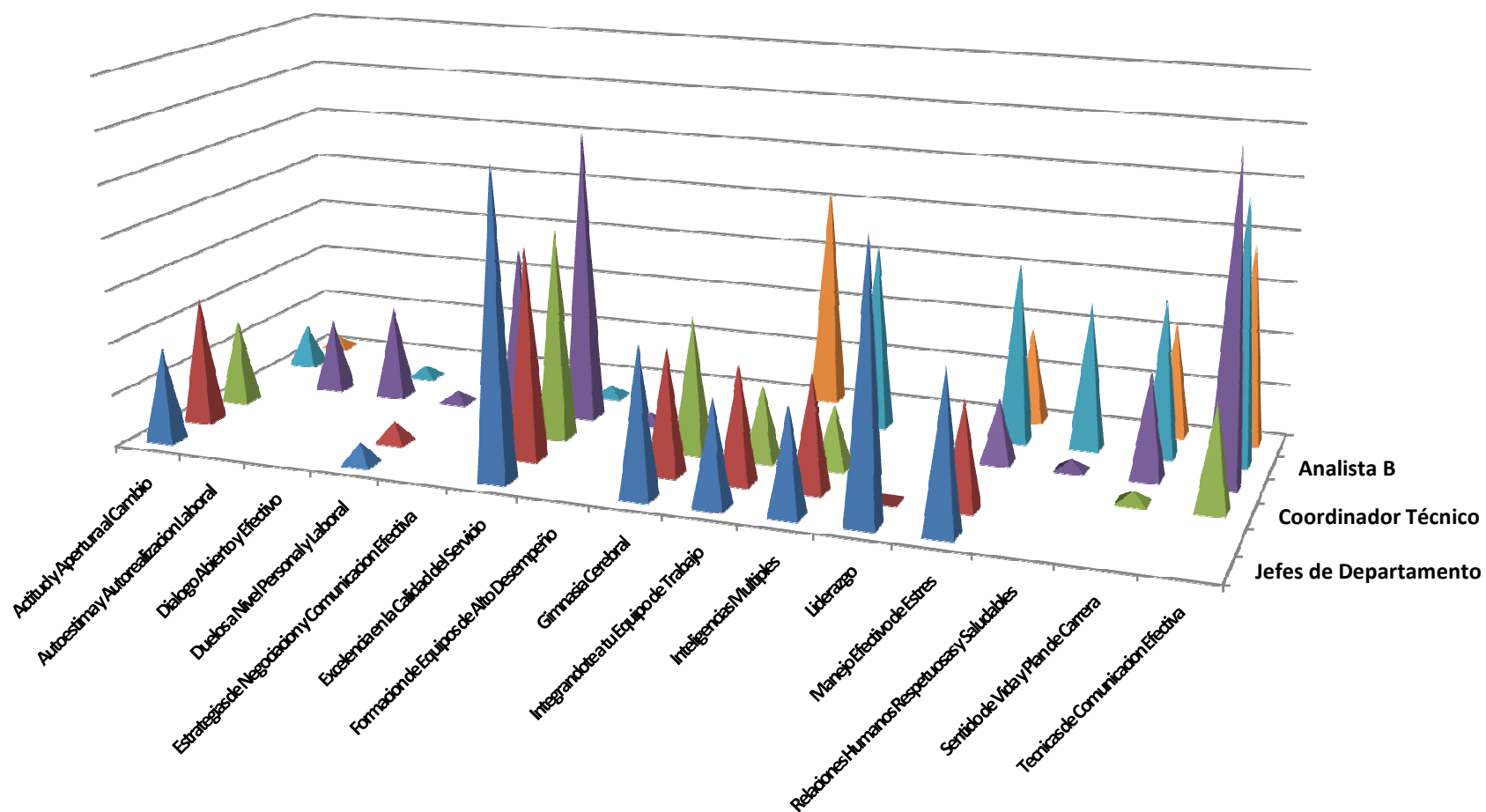




Puebla
Gobierno Municipal

LA CIUDAD QUE *queremos**

Necesidades de Capacitación



CATÁLOGO DE CURSO 2013

Los cursos están divididos en tres bloques:

Institucionales:

Tienen como objetivo difundir la filosofía organizacional y fortalecer el sentido de pertenencia al reconocer la importancia de la colaboración de los servidores públicos en los objetivos institucionales planteados.

Ejecutivos:

Contienen temas dirigidos a fortalecer la competencias del personal directivo, entre otras, liderazgo, pensamiento estratégico, toma de decisiones y manejo de conflictos entre otros.

Generales:

Comprende los cursos dirigidos al personal operativo y administrativo que apoyarán el desarrollo personal del servidor público mejorando su actitud y en consecuencia su desempeño laboral.



ESTRATEGIA

Para el ejercicio 2013 la capacitación se realizará a través de capacitadores internos y colaboraciones de proveedores externos y en su mayoría será de manera dirigida, integrando los grupos por puesto y por Dependencia, considerando los resultados de la evaluación de desempeño y desarrollo de cada servidor público.

CAPACITACIÓN DIRECTIVA:

Se dirigirá a través de los programas “**Liderazgo y Dirección**” a fortalecer las competencias que se requieren en mandos medios y superiores para solventar las necesidades de capacitación enfocadas a guiar al equipo de trabajo a un adecuado cierre de Administración.



CAPACITACIÓN ADMINISTRATIVA Y OPERATIVA:

Se enfocará a fortalecer las competencias que se requieren en puestos operativos y administrativos, a través de tres programas:

- **Programa de Pasión por el Servicio**
- **Programa de Motivación al Cambio y Retos**
- **Programa de Re- Inducción Institucional**
- **Programa de Sinergia e Integración de Equipos**

