

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos



MINERAL DE LA REFORMA
EL COMPROMISO ES **CONTIGO**
2020 - 2024

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
DEFINICIONES	4
OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS (TEMAS PRIORITARIOS)	5
MARCO LEGAL	6
ALINEACIÓN AL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL	7
MECANISMOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	8
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023	8
CUESTIONARIO PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	8
REPORTE DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
RECOMENDACIONES.	12
DETALLE POR UNIDAD ADMINISTRATIVA.....	13
MECANISMOS PARA BRINDAR O FACILITAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN.....	20
EJECUCIÓN	33
RECURSOS.....	33
EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	33
INDICADOR	33

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

INTRODUCCIÓN

Dentro de la Administración Pública Municipal y para que ésta cumpla con sus distintos objetivos es necesario que cada Secretaría, Dirección y, a su vez, cada servidor público cumpla con sus tareas y objetivos determinados para contribuir a la optimización de los recursos mediante la planeación y autorización racional del gasto público en concordancia con los principios de eficacia, eficiencia, economía, transparencia y honradez. Cuando estas personas no alcanzan los objetivos planteados es factible resolverlos mediante un proceso de instrucción.

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo aprovechar significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio al cliente

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

DEFINICIONES

Capacitación y adiestramiento: La capacitación es una inversión que la Administración Pública Municipal realiza en el recurso humano; la Ley Federal del Trabajo indica que la capacitación debe impartirse por lo menos una vez al año.

Capacitación: es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar al recurso humano a los procesos productivos mediante la transmisión de conocimientos para el desarrollo de actitudes y habilidades con el fin de mejorar el desempeño de los trabajadores (saber cómo hacer).

Adiestramiento: Desarrollo de una destreza o habilidad física a través de un proceso psicomotriz para lograr la adecuación a un puesto.

Desarrollo: Educación que recibe una persona para su crecimiento profesional, tiene objetivos a largo plazo, está orientado generalmente a ejecutivos (saber qué hacer, dirigir).

DNC (Detección de Necesidades de Capacitación): Es el procedimiento que permite identificar las diferencias medibles o cuantificables existentes entre las competencias establecidas en los objetivos de un puesto y las que una persona tiene.

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos del Municipio contribuyendo a la profesionalización y desarrollo las habilidades propias de su cargo, logrando altos estándares de eficacia y eficiencia institucional, con el fin de desarrollar valores fundamentales que conlleven a la estabilidad, seguridad y confianza.

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para puestos futuros para los que el colaborador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS (TEMAS PRIORITARIOS)

- Fomentar el desarrollo continuo de competencias y habilidades de los funcionarios del municipio con el fin de contribuir al logro del cumplimiento de sus funciones.
- Iniciar al servidor público en su integración a la cultura municipal, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del municipio y crear sentido de pertenencia hacia el mismo por medio del programa de Inducción.
- Potenciar el desarrollo del talento humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos del Municipio, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

MARCO LEGAL

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo III Bis el artículo 153-A establece: *“Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados...”*

La NOM STPS-001 en su apartado 5.5 de la sección de Obligaciones del Patrón declara que se debe proporcionar capacitación al personal sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales determina en su artículo 4 BIS que *“Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la calidad y la productividad en el trabajo...”*

Reglamento de la Administración pública para el Municipio de Mineral de la Reforma, Hidalgo.

Artículo 34 inciso hh) *Gestionar la capacitación del personal adscrito a su dependencia con base en los lineamientos y criterios para la capacitación y profesionalización de los trabajadores del municipio*

Artículo 71 inciso i) *Integrar el Programa Anual de Capacitación y Profesionalización, así como verificar su cumplimiento.*

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

ALINEACIÓN AL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL

El presente plan está desarrollado considerando la Plataforma Estratégica del Plan Municipal de Desarrollo 2020 – 2024, en específico el *“Eje 1. Mineral de la Reforma tu familia, transparente, abierto y participativo para ti y tu familia”* y enfoque en el sub eje *“1.1.B Programa permanente de capacitación para servidores públicos”*, ya que a través de las actividades de capacitación se busca cumplir también con los siguientes objetivos estratégicos:

- 1.1. Mejora de la gestión pública municipal
- 1.2. Combate a la corrupción y control interno en el municipio
- 1.3. Fortalecimiento de la hacienda pública municipal
- 1.4. Administración eficiente de los recursos
- 1.5. Planeación municipal democrática y participativa

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

MECANISMOS PARA LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2023

El siguiente cuestionario tiene el propósito de detectar y dar continuidad a las necesidades de capacitación requeridas para optimizar su desempeño profesional y desarrollo personal. Esta información será de utilidad para establecer el Programa Anual de Capacitación 20224

CUESTIONARIO PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Nombre completo:

Nombre de la Dirección a la que pertenece:

Cuál es su Cargo:

Cuál es su Escolaridad:

Cuántos años tiene:

Fecha de elaboración del cuestionario:

1.- Describa brevemente cinco de las actividades principales que se realiza en su Unidad administrativa:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

2. -De las actividades que se realizan en su Dirección ¿Cuáles son las que presentan mayor dificultad en su ejecución?

- 1.-
- 2.-
- 3.-

4.- Considerando el desempeño del personal en su Dirección, enumere de mayor a menor ¿Cuáles son las actividades a donde se tienen mejor desenvolvimiento?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

5.- ¿Cómo considera la comunicación que tiene su personal en las actividades laborales de su Dirección?

1. Excelente
2. Muy bueno
3. Bueno
4. Regular
5. Malo

6.- ¿Dentro de su Dirección con qué frecuencia se presentan discusiones entre compañeros al realizar sus actividades laborales?

1. Siempre
2. Casi siempre
3. Algunas veces
4. Nunca

7.- ¿Cómo considera que es el trabajo en equipo en su Dirección?

1. Excelente
2. Muy bueno
3. Bueno
4. Regular
5. Malo

8. ¿Cómo evalúa el desempeño en general de su equipo de trabajo en su Dirección?

1. Excelente
2. Muy Bueno
3. Bueno
4. Regular

9. Dentro de su Dirección ¿El personal a su cargo cuenta con acceso a internet en sus equipos de cómputo?

1. Si
2. No

10. Especifique el número de trabajadores que se encuentran a su cargo en su Dirección?

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

11. Del total de trabajadores en su Dirección ¿Cuántos tienen como nivel máximo de estudios el posgrado?

12. Del total de trabajadores en su Dirección ¿Cuántos tienen como nivel máximo de estudios la licenciatura (concluida) o equivalente?

13. Del total de trabajadores en su Dirección ¿Cuántos tienen como nivel máximo de estudios Bachillerato o equivalente?

14. Del total de trabajadores en su Dirección ¿Cuántos tienen como nivel máximo de estudios de Secundaria o equivalente?

15. Del total de trabajadores en su Dirección ¿Cuántos tienen como nivel máximo de estudios la Primaria?

16. Del total de trabajadores en su Dirección ¿Cuántos no saben leer y escribir?

19. ¿existe la disponibilidad de que el personal a su cargo disponga de tiempo de tiempo necesario para realizar una capacitación?

20. ¿Qué tan periódicamente considera usted conveniente que su personal pueda recibir capacitación?

21. Enumere ¿Cuáles son los requerimientos de capacitación, operativos y no operativos necesarios para el personal de su Dirección?

Mencione los cinco temas prioritarios por Dirección

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

REPORTE DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con base en el diagnóstico a través de la aplicación de los cuestionarios, con el fin de detectar las necesidades de capacitación de los servidores públicos de esta Presidencia Municipal, se detallan a continuación las conclusiones más importantes:

1. Se identificaron deficiencias cognoscitivas en las áreas de servicio a la ciudadanía y compañeros colaboradores, herramientas computacionales tales como paquetería Office y utilerías de internet y correo electrónico, seguridad en el trabajo, legislación aplicable en el desempeño de sus funciones, procesos de toma decisiones habilidades laborales administrativas y derechos humanos; en la mayoría de las áreas de esta Presidencia Municipal.
2. Se debe realizar un esfuerzo por mejorar y/o renovar el mobiliario, equipo e insumos (de diversa índole) con que cuenta esta Administración Pública Municipal, con el fin de optimizar el desempeño de las funciones de los colaboradores, y brindar así un mejor servicio.
3. Se debe reducir el porcentaje de inconformidad de los usuarios en relación a los servicios que demandan eliminando el origen del problema (largos tiempos de espera, trato deficiente y orientación efectiva).
4. Existe la necesidad de aliviar el nivel de estrés, la carga de trabajo y el ambiente laboral de los colaboradores que tienen mayor contacto con el público, para evitar la falta de amabilidad y cortesía de los mismos.

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

RECOMENDACIONES.

1. Ante la carencia de capacitación en temas atención y servicio, herramientas de computación, seguridad en el trabajo, leyes vigentes, derechos humanos; se recomienda aplicar el Plan de Capacitación propuesto a la mayor brevedad posible.
2. Gestionar la obtención de mobiliario, equipo e insumos que creen las condiciones adecuadas para que los servidores públicos municipales puedan optimizar el desempeño de sus actividades, y brindar así un mejor servicio.
3. Gestionar la obtención de mayor presupuesto para implementar nuevos procesos, sistemas automatizados o aplicaciones especializadas que permitan agilizar el proceso de atención; además de la capacitación en el tema de manera oportuna y adecuada a los colaboradores.
4. Concienciar a los colaboradores sobre la manera de tratar a los ciudadanos, y compañeros capacitándolos, motivándolos y enseñándoles técnicas para manejar el estrés causado por la presión del trabajo.

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
 Secretaría de Tesorería
 Dirección de Recursos Humanos

DETALLE POR UNIDAD ADMINISTRATIVA

DESPACHO DE PRESIDENCIA / SECRETARÍA PARTICULAR
Buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo
Elaboración de Presupuestos
Derechos humanos
Habilidades Directivas en la administración municipal
Presupuesto Basado en Resultados
Diseño de Indicadores para la evaluación de la gestión municipal
Organización eficiente
Trabajo en Equipo

UNIDAD DE PLANEACIÓN
Construcción de indicadores estratégicos y de desempeño
Elaboración de diagnósticos de políticas públicas
Diseño de bases de datos y manejo de datos estadísticos
Excel intermedio/avanzado
Mejores prácticas de planeación, ejecución y gestión de estrategias en instituciones públicas
Prácticas y técnicas para la revisión documental
Redacción de textos y documentos
Formación de instructores
Construcción de indicadores estratégicos y de desempeño
Elaboración de diagnósticos de políticas públicas
Sistema de archivo documental
Presupuesto basado en resultados, integración de MIR

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

CONTRALORÍA
Capacitación en materia de responsabilidades administrativas
Atención al ciudadano
Respeto y tutela de derechos humanos
Juzgar y resolver con despectiva de genero
Capacitación en materia de tecnologías de información
Control interno
Derechos humanos
Sistemas informáticos
Temas relacionados con administración de riesgos e integridad
Metodología para la evaluación de sistemas y control interno
Sanciones administrativas
Derechos humanos en delitos de corrupción
Redacción
Control interno y mejora de la gestión publica
Auditoria gubernamental
Armonización contable
Procedimientos de contrataciones del sector publico
Inspección de obras publicas
Comités de contraloría social

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
 Secretaría de Tesorería
 Dirección de Recursos Humanos

SECRETARÍA GENERAL
Marco legal aplicable
Buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo
¿Cómo entender el Presupuesto? El gasto público a través de los datos
Atención y trato ciudadanía y usuarios
Derechos humanos
Liderazgo
Habilidades Directivas en la administración municipal
Organización eficiente
Expresión Oral y escrita
Ortografía
Correo electrónico y herramientas de internet
Presupuesto Basado en Resultados
Paquetería Microsoft Office
Organización eficiente
Trabajo en Equipo

SECRETARÍA DE TESORERÍA
Marco legal aplicable
Buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo
¿Cómo entender el Presupuesto? El gasto público a través de los datos
Atención y trato ciudadanía y usuarios
Derechos humanos
Liderazgo gubernamental
Habilidades Directivas en la administración municipal
Ética y felicidad
Organización eficiente
Expresión Oral y escrita
Correo electrónico y herramientas de internet
Presupuesto Basado en Resultados
Paquetería Microsoft Office
Diseño de Indicadores para la evaluación de la gestión municipal
Organización eficiente
Disciplina Financiera
Trabajo en Equipo
Evaluación de Políticas y Programas Públicos

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL
Ortografía y redacción
Normatividad del sector publico
Comunicación asertiva
Liderazgo
Planificación de proyectos
Talleres de lectura y redacción
Capacitación de paquetería Office básico
Capacitación en uso de herramientas básicas de google
Capacitación de atención al publico
Atención al Publico
Trabajo en Equipo
Uso de plataformas digitales
Redacción y Ortografía
Mediador de lectura
Estimulación temprana
Relaciones humanas
Meta comunicación
Paquetería Office
Manejo de Conflictos

INSTITUTO MUNIICIPAL DE LA CULTURA FÍSICA Y DEPORTE
Entrenamiento deportivo
Gestión y organización
Primeros auxilios
Computación
Lesiones deportivas

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
 Secretaría de Tesorería
 Dirección de Recursos Humanos

SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y DESARROLLO URBANO
Marco legal
Actualización de software
Diseño urbano
Administración pública
Atención Ciudadana
Trabajo en equipo
Legislación y normas ambientales
Gestión de residuos y sólidos urbanos
Agua y cambio climático
Biodiversidad y gestión de áreas naturales protegidas
Elaboración y control de presupuestos
Relaciones laborales cordiales y productivas
Metodologías para la construcción de la matriz de indicadores para resultados
Administración y control de la obra pública con un enfoque de fiscalización
Meta comunicación
Capacitación de paquetería office
Diseño geométrico de carreteras
AutoCAD 2d y 3d
Capacitación diseño y construcción de pavimentos
Capacitación en sistemas de redes de drenaje sanitario y pluvial
Capacitación en sistema de redes de agua potable
Capacitación de cálculo estructural asistido con STAAD PRO
Capacitación en mecánica de suelos
Capacitación en generadores de obra
Elaboración de presupuesto de obras
Administración de obra
Seguridad e higiene en la obra
Calidad en los materiales en la construcción

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
 Secretaría de Tesorería
 Dirección de Recursos Humanos

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA
Protocolos de atención y víctimas de violencia
Justicia cívica
Proximidad social
Primer respondiente y llenado de IPH
Feminicidio/trata de personas
Criminología y criminalística
Aportación de binomios detectores de narcóticos, rastreo, guardia, protección intervención, penitenciarios, antidisturbios.
Primeros Auxilios en agentes caninos
Primeros auxilios para los elementos policiales
Capacitación de paquetería office
Capacitación de archivo documental y digital
Ortografía y redacción
Planeación estratégica
Atención al público
Control de emociones (ético profesional)
Operatividad y protocolos policiales

INSTITUTO DE LA JUVENTUD
Conocimientos sobre las políticas públicas y programas para jóvenes, así como la normativa vigente relacionada con la juventud
Habilidades para el diseño, implementación y evaluación de programas y proyectos de atención a la juventud
Conocimientos en materia de prevención de la violencia, adicciones, salud sexual y reproductiva, derechos humanos y participación ciudadana
Habilidades para el trabajo en equipo y coordinación interinstitucional
Habilidades para el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y las redes sociales
Capacitación en habilidades emocionales y de comunicación para la atención y escucha activa de los jóvenes
Certificación de calidad ISO 9001: esta certificación se enfoca en la gestión de calidad general y se aplica a cualquier organización. Proporciona una estructura para la gestión de procesos y mejora continua de la cantidad de una generación

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
Capacitación de Office
Curso de gestión de almacenes y control de inventarios
Curso de especialización en gerencia pública
Curso de ley general de contabilidad gubernamental
Curso de administración y gestión del mantenimiento para flotas vehiculares
Actualización de procedimientos de concentración para obra pública y servicios relacionados con las mismas, bajo la legislación federal y estatal
Actualización de procedimientos de contratación para adquisiciones, arrendamientos y servicios bajo la legislación federal estatal
Actualización de normatividad vigente
Curso de elaboración de contratos con respecto a la ley de obra pública y servicios relacionados con las mismas y la ley de adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público
Actualización respecto a la armonización contable
Tecnologías de la información
Gestión de infraestructura tecnológica
Comunicación efectiva
Sistemas y software
Gestión del cambio

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

MECANISMOS PARA BRINDAR O FACILITAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

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, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación de actualización: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar «problemas de desempeño». En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

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 científico – tecnológicos 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.

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

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 solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

Los programas de capacitación serán impartidos mediante el uso de diversas herramientas y modalidades, ya sea a distancia como PROCADIST (STPS), CUAED (UNAM), Coursera, plataforma México X y Climss (IMSS); o presenciales (si las condiciones lo permiten) a través de instructores internos.

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
 Secretaría de Tesorería
 Dirección de Recursos Humanos

NO.	NOMBRE DEL CURSO, TALLER O CAPACITACIÓN	MODALIDAD	PLATAFORMA	PERIODO
1	Curso de inducción	Presencial	Diseño interno	Febrero
2	Computo básico	online	Fundación Carlos Slim	Marzo
3	Uso de Paquetería office.	Online	Aprendo más	Marzo
4	Ortografía y redacción	Online	Fundación Carlos Slim	Abril
5	Trabajo en equipo básico Trabajo en equipo	Online Presencial	Fundación Carlos Slim (Diseño interno)	Abril
6	Comunicación asertiva	Presencial	Diseño interno	Mayo
7	Protocolos de atención y servicio	Online	Fundación Carlos Slim	Abril
8	Riesgos Psicosociales en el trabajo	Presencial	Diseño interno	Mayo
9	Clima laboral	Presencial	Diseño interno	Mayo
10	Sensibilización del funcionario público	Presencial	Diseño interno	Febrero
11	Liderazgo Liderazgo básico	Online presencial	Fundación Carlos Slim Diseño interno	Junio
12	Creación y manejo de directorios y archivos	Online	Fundación Carlos Slim	Junio
13	Manejo de TIC'S	online	Fundación Carlos Slim	Julio

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
 Secretaría de Tesorería
 Dirección de Recursos Humanos

NO.	NOMBRE DEL CURSO TALLER O CAPACITACIÓN	SECRETARÍA	MODALIDAD	PLATAFORMA	FECHA
1	Interculturalidad	Contraloría	Presencial	Diseño interno	Junio
2	Control interno	Contraloría	online	Carlos Slim	Julio
3	Derechos humanos en delitos corrupción	Contraloría	online	Aprendo+	Junio
4	Auditoria Gubernamental	Contraloría	Online	INAFED	Julio
5	Gestión de almacenes y control de inventarios (Admón. De inventarios en empresas)	Administración	Online	INAFED	Agosto
6	Elaboración de contratos con respecto a la ley de obra pública	Administración	online	INAFED	Agosto
7	Excel (básico, intermedio, avanzado)	Desarrollo humano y social	online	ICATHI	Agosto
8	Administración pública	Obras publicas	presencial	DISEÑO	Mayo
9	Seguridad e higiene en ambiente laboral	Obras publicas	online	Carlos Slim	Mayo
10	Violencia contra las mujeres en el ámbito laboral	Seguridad pública	online	INMUJERES	septiembre
11	Primeros auxilios	Seguridad publicas	online	Carlos Slim	Septiembre
12	Curso de manejo		Presencial	Dirección seguridad Pública	octubre
13	Prevención de lesiones deportivas	Cultura física y deporte	Presencial	Diseño interno	Mayo

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

14	Jardinería y carpintería	Servicios Públicos municipales	Presencial	ICATHI	noviembre
15	Aseador de Oficina	Servicios Públicos	Online	Carlos Slim	Marzo
16	Reciclado y uso de basura	Servicios públicos	Online	Aprendergratis.c	Abril

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos



Cómputo básico

Descripción: Debido a versatilidad para efectuar diferentes tareas, operar equipos de cómputo se ha convertido en una competencia básica para nuestras áreas de trabajo, en especial las dedicadas al manejo de información

Duración: 4 módulos

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: Virtual

<https://capacitateparaempleo.org/pages.php?r=.tema&tagID=10676>



Herramientas básicas de Microsoft Office 2010. Excel

Descripción: MICROSOFT EXCEL 2010 es una de las herramientas de windows con un ambiente de trabajo sencillo y de fácil visualización para la ubicación de herramientas, para dar formato y presentación a tu trabajo.

Este curso es básico respecto a las herramientas de Microsoft utilizadas para el manejo y organización de actividades cotidianas en nuestro entorno, tales como la organización de una agenda de trabajo.

Autor: Ing. Jonathan Martínez Razo

Tiempo estimado de estudio: 30 horas

Plataforma: Aprendo+

Modalidad: Virtual

<https://aprendomas.cuaed.unam.mx/moodle/mod/scorm/player.php?scoid=122&a=58¤torg=B0&display=popup&mode=normal>



PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos



Herramientas básicas de Microsoft Office 2010. Word

Descripción: Microsoft Word 2010 te permite conocer las herramientas de un ambiente de trabajo accesible, sencillo y de fácil visualización. Con este curso, conocerás el manejo y organización de herramientas de texto, para la elaboración de documentos en distintos formatos.

Autora: Ing. Verónica Berenice Pérez Estrada

Duración: 20 horas

Plataforma: Aprendo+

Modalidad: Virtual



<https://aprendomas.cuaed.unam.mx/moodle/mod/scorm/player.php?scoId=170&a=54¤torg=SCORM&display=popup&mode=normal>



Ortografía

Descripción: En esta capacitación conocerás las reglas básicas de ortografía y puntuación para que mejores tu comunicación escrita. Además, podrás identificar los elementos indispensables que formen una oración para que logres desarrollar ideas claras y organizadas, de manera que puedas redactar cualquier tipo de texto.

Duración: 1 modulo

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: virtual

<https://capacitateparaeempleo.org/pages.php?r=.tema&tagID=10569>



PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos



Disciplina en el trabajo

Descripción: En este curso se aprenderá los conceptos básicos que tiene la disciplina dentro del ambiente laboral, la cual te permitirá avanzar, alcanzar niveles de productividad y satisfacción más altos.

Duración: 1 Modulo

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: Virtual

<https://capacitateparaelemplo.org/pages.php?r=.tema&tagID=10570>



Trabajo en equipo

Descripción: en esta capacitación se conocerá el concepto de trabajo en equipo, se distinguirá de los grupos y se aprenderá de todas las etapas que debes cumplir para construir uno donde cada miembro desempeñe su rol, trabajando bajo el liderazgo para cumplir los objetivos que hacen ser un equipo.

Duración: 1 módulo

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: Virtual

<https://capacitateparaelemplo.org/pages.php?r=.tema&tagID=12376>



PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos



Liderazgo

Descripción: Esta capacitación brinda una visión integral de los elementos que constituyen el liderazgo a nivel organizacional.

Conocerás los diferentes tipos de liderazgos que existen y las pautas de trabajo en equipo para alcanzar una cultura de excelencia y una visión estratégica.

Duración: 4 módulos

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: Virtual

<https://capacitateparaempleo.org/pages.php?r=.tema&tagID=8029>



Protocolos de atención y servicio

Descripción: Su fundamento es el respeto y su alcance es tanto vertical con cualquier jerarquía, como horizontal con cualquier compañero de trabajo hacia afuera con la ciudadanía, clientes y proveedores o cualquier otro para el cumplimiento de metas.

Duración: 1 módulo

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: Virtual

<https://capacitateparaempleo.org/pages.php?r=.tema&tagID=11467>



PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos



Creación y manejo de directorios y archivos

Descripción: Aprenderas a realizar tus tareas de manera eficaz, cumpliendo con los estándares de calidad más altos, para satisfacer las necesidades de tus clientes.

Duración: 4 módulos

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: Virtual

<https://capacitateparaempleo.org/cursos/view/76>



Seguridad e higiene en ambiente laboral

Descripción: Utiliza los principios de seguridad e higiene en el ambiente laboral para mejorar tu salud y desempeño en la empresa.

Duración: 4 módulos

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: virtual

<https://capacitateparaempleo.org/cursos/view/271>

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos



Violencia contra las mujeres

Descripción: En este curso, aprenderás que Internet y las redes sociales son más que sólo herramientas para la comunicación e información; son parte de nuestro “mundo digital”, y como tal, es necesario reconocer la violencia que viven y sufren las mujeres para no perpetuar, justificar y normalizar la violencia digital. Con ello, podremos construir un espacio digital seguro para todas las personas y así garantizar los derechos humanos.



Tiempo estimado de estudio: 10 horas

Autores: Elia Guadalupe Alcaraz Cienfuegos, Rocío Badillo Aparicio, Samuel Morales Rojas y María Angélica Contreras Ruvalcaba

CUAIEED-UNAM/ Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM)
|Nuevo



Primeros auxilios

Descripción: En caso de algún accidente es importante que brindes al niño atención primaria para mantener su integridad física, preservar su vida y evitar que una lesión se complique. En esta clase aprenderás que hacer en caso de golpes, caídas o fracturas.



Duración: 4 módulos

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: virtual

<https://capacitateparaempleo.org/cursos/view/25>

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos



Aseador de oficina

Descripción: En esta capacitación conocerás los espacios, actividades, utensilios, sustancias, técnicas de limpieza y formación personal, para realizar el aseo en oficinas.

Duración: 4 módulos

Imparte: Fundación Carlos Slim

Modalidad: Virtual

<https://capacitateparaempleo.org/cursos/view/6>



Reciclado y uso de basura

Descripción: aprenderás a **desarrollar la capacidad de reflexión ya análisis en la relación de la sustentabilidad del planeta** y cómo la basura le afecta, podrás identificar problemáticas socio-ambientales y además desarrollarás conocimientos técnicos en la generación de soluciones concretas para las problemáticas ambientales y lo que estas causan a nivel social.

Duración: 2 horas

Imparte: Aprendegratis.com

Modalidad: virtual

<https://aprendergratis.es/cursos-online/curso-reciclado-uso-la-basura/>

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

EJECUCIÓN

1. En primera instancia se hace público el plan de capacitación a los colaboradores del municipio.
2. A través de circulares según las fechas establecidas se notifican a los colaboradores las capacitaciones a llevar a cabo y en las cuales se hace necesario su participación.

La asistencia a las capacitaciones programadas es de obligatorio cumplimiento.

RECURSOS

HUMANOS: Lo conforman los participantes, facilitadores internos y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, Psicólogos, etc.

MATERIALES: plumones, total folio, carpetas, impresiones de manuales y requerimientos de acuerdo a diseño del curso.

INFRAESTRUCTURA.- Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa. (Tele aula).

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS.- está conformado por mesas de trabajo, pizarra, impresora, Pc laptop, equipo multimedia, proyector (cañón) y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO.- entre ellos tenemos: Carta descriptiva, diseño del curso, manual del facilitador y manual del participante, encuestas de evaluación para facilitadores y participantes.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

La medición de impacto a las capacitaciones programadas se realizará a nivel interno a través de la participación y de la evaluación de los conocimientos impartidos.

INDICADOR

Los indicadores permiten medir el cumplimiento del plan de capacitaciones establecido. La fórmula para el cálculo es la siguiente:

- $\text{Número de capacitaciones programadas} / \text{Número de capacitaciones ejecutadas}$

PLAN DE CAPACITACIÓN
Mineral de la Reforma 2024
Secretaría de Tesorería
Dirección de Recursos Humanos

Revisó

Autorizó

L.M. ARTURO BLANCAS GARCÍA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

L.C. ANA LAURA ORTÍZ FLORES
SECRETARIA DE TESORERIA