2024

Programa Anual de Capacitación

MUNICIPIO DE HUAQUECHULA, PUEBLA, GESTIÓN 2024-2027

CONTRALORÍA MUNICIPAL

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN
EJERCICIO 2024

CONTRALORÍA MUNICIPAL
DESEMPEÑO-CONTROL INTERNO

Coordinadora:
Mtra. Liz Karol Talavera Landini

Colaboradores
CESAR OCTAVIO CAMARILLO HERRERA, Contralor Municipal

Consultoría
CIPEGERC, Consultoría Integral en Planeación Estratégica, Gestión Pública Evaluación y Rendición de Cuentas, S.C.

"Programa Anual de Capacitación 2024"

PRESENTACIÓN

La capacitación, es un proceso de fortalecimiento de capacidades que forma parte del fortalecimiento al control interno a nivel estratégico, el cual debe ser sistemático con base a una planeación, por virtud del cual los servidores públicos del ayuntamiento adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas que permite potencializar sus capacidades en beneficio de la administración pública municipal.

De esta forma, la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

MARCO JURÍDICO

- Artículos 105, 109, 169, 219, 220, 221 y 222 de la Ley Orgánica Municipal.
- Artículos 2 fracción V, 7 fracción V y Noveno Transitorio de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- 11 Programa de Promoción de la Integridad y Prevención de la Corrupción del Principio 1 y Principio 4 de Ambiente de Control y del Marco Integrado de Control Interno (MICI).
- Programas presupuestarios 2024

OBJETIVO GENERAL

Promover la integridad de los servidores públicos de la administración pública municipal, de
la integridad y prevención de la corrupción mediante el fortalecimiento de competencias profesional, que les permita cumplir con sus responsabilidades y el logro de resultados

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar las expectativas de Competencia Profesional
- Generar mecanismos de Atracción, Desarrollo y Retención de Profesionales
- Prevenir irregularidades en la Sucesión y Contingencias
- Promover la integridad, la prevención y el combate a la corrupción
- Mejora, eficientar y homologar la administración pública municipal

JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal. 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.

En virtud de lo anterior, la administración pública municipal, no debe ser ajena al fortalecimiento de las capacidades de sus servidores públicos, lo cual apuntala al combate a la corrupción y genera administraciones íntegras y con un enfoque hacia resultados.

ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en la administración municipal y de manera específica a los servidores públicos relacionados con la planeación, programación y/o presupuestación, seguimiento, control y evaluación, así como aquellos que custodian o manejan recursos públicos y los relacionados con la rendición de cuentas, transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales, pudiendo ser entre otros:

- Presidente Municipal
- Síndico Municipal
- Contralor Municipal
- Secretario General
- Tesorero Municipal
- Contador Gubernamental Municipal
- Titular de la Unidad de Transparencia
- Director de Obras

TIPOS Y MODALIDADES

Tipos

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 metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: 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 normal mente 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.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera:
Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

Modalidades de Capacitación

Presencial o Virtual, dependiendo de la oferta institucional externa

TÉMATICAS

Las temáticas propuestas en el presente plan se basan en las siguientes áreas, las cuales se mencionan de manera enunciativa más no limitativas

- Ética e integridad
- Control interno y su evaluación
- Administración de riesgos y su evaluación
- Prevención, disuasión, detección y corrección de posibles actos de anticorrupción
- Control, evaluación y seguimiento de programas
- Planeación, Programación y Presupuestación
- Rendición de Cuentas
- Contabilidad Gubernamental y Disciplina Financiera
- Archivos

- Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales
- Recursos Federales

PRESUPUESTO

Con motivo de la suficiencia presupuestal para el ejercicio correspondiente, la Contraloría Municipal estableció el alcance y temáticas del presente plan con base en la oferta institucional externa, la cual no implica un costo y solo se invierte en viáticos de traslado de las siguientes instancias.

Secretaría de Finanzas y Administración ahora Secretaría de Planeación y Finanzas, Congreso del Estado, Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (ITAIPUE), Sistema Estatal Anticorrupción, Secretaría de la Función Pública, la Auditoría Superior del Estado de Puebla (ASE) y el proveedor del Sistema Contable Gubernamental.

Sin embargo, derivado de la aplicación del MICI y la Coordinación con el Sistema Estatal Anticorrupción, se va a considerar una capacitación específicamente sobre el Marco Integrado de Control Interno para el sector público "MICI" y otras recomendaciones del Sistema Estatal Anticorrupción, a fin de sensibilizar al personal del Ayuntamiento como primer elemento para la implementación y aplicación del mismo. Dicha capacitación podrá ser proporcionada por personas físicas y morales, siempre y cuando haya solvencia económica para dicha circunstancia.

CRONOGRAMA

Con base en la oferta institucional de las instancias obtenida de invitaciones o publicaciones, así como de la solvencia económica derivada sobre el curso sobre el Marco Integrado de Control Interno para el sector público "MICI" y las recomendaciones del Sistema Estatal Anticorrupción, por la contingencia sanitaria.

SEGUIMIENTO

La Contraloría Municipal da seguimiento a la capacitación mediante un reporte que genera el servidor público cuando asiste a la capacitación.

Elaboró	Para su conocimiento	Vo.Bo.
C. CESAR OCTAVIO CAMARILLO HERRERA CONTRALORÍA MUNICIPAL	C. GISELA ROMERO ALONSO TESORERÍA MUNICIPAL	C. RAÚL MARÍN ESPINOZA PRESIDENCIA MUNICIPAL

CONTRALORÍA MUNICIPAL
AYUNTAMIENTO DE HUAQUECHULA, PUEBLA
2024 - 2027

TESORERÍA MUNICIPAL
AYUNTAMIENTO DE HUAQUECHULA, PUEBLA
2024 - 2027

PRESIDENCIA MUNICIPAL
AYUNTAMIENTO DE HUAQUECHULA, PUEBLA
2024 - 2027

Documento diseñado y desarrollado por CIPEGERC, Consultoría Integral en Planeación Estratégica, Gestión Pública Evaluación y Rendición de Cuentas, S.C.

PRESIDENCIA
MUNICIPAL
AYUNTAMIENTO DE
HUAQUECHULA, PUEBLA
2024 - 2027