

PRIMER BORRADOR

1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

Capacitación y adiestramiento profesional del servidor público en el municipio de Tapachula Chiapas.

2. TÍTULO

La capacitación profesional del factor humano en la administración pública centralizada del gobierno municipal de Tapachula Chiapas periodo 2012 – 2015 propuesta decreto de creación de una Dirección de desarrollo y formación profesional del capital humano.

3. OBJETO DE ESTUDIO

Valorar en términos de funcionalidad y productividad la detección de capacitación a servidores públicos de la administración centralizada del municipio de Tapachula donde se lleven a cabo las tareas de diagnósticos, cuyo objetivo principal será el de planificar los procesos de formación del recurso humano, que estos respondan a las necesidades reales que requiere el personal para cumplir con las metas institucionales, esta área aplicará las normas e instrumentos metodológicos que la dirección de desarrollo profesional desarrolle en materia de profesionalización.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Objetivo General

Proponer un modelo de capacitación que prepare al servidor público para que brinde un servicio eficaz y eficiente a la ciudadanía, para ello se utilizará la detección de las necesidades de capacitación, para la elaboración del plan de capacitación, y que contribuirá al fortalecimiento del conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos y por ende a mejorar los procesos de trabajo.

4.2. Objetivo particulares.

4.2.1. Analizar productividad de las áreas de la Administración centralizada.

4.2.2 Analizar las causas comunes que limita la profesionalización del servidor público.



4.2.3. Realizar capacitación mediante eventos de desarrollo profesional, procurando la formación de servidores públicos especializados en el ámbito de actuación y comprometidos a prestar un servicio con calidad y calidez.

5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.

Es necesario estudiar la situación actual que guarda el Municipio, el cual exige urgentemente la consolidación de la profesionalización en su recurso humano, como punto de partida la deficiencia en la organización por área de actividad, una débil actuación de experiencia laboral, no existe vocación de servicio público y no hay un principio de ética al que el personal se apegue para medir los resultados, la olvidada capacitación en los puestos de acuerdo a los perfiles crea un problema terrible en la productividad, eficiencia y eficacia de la administración pública centralizada.

Además, los instrumentos de evaluación deben servir para valorar el desempeño de los servidores públicos, ya que no existe o no es el idóneo, pero también de manera más importante, para que, a partir de esa valoración se tomen las medidas pertinentes en cuanto a las necesidades de capacitación.

6. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Considerando las condiciones en que se encuentra el Estado de Chiapas en cuanto a servidores públicos, es necesario estudiar la situación actual que guarda el Municipio de Tapachula Chiapas, el cual exige urgentemente avanzar en la consolidación de la preparación del capital humano, que manejen la fluidez y madurez que la información requiere, la preparación y certeza de solventar las adversidades de la apatía y falta de disciplina.

El municipio de Tapachula Chiapas presenta serias deficiencias en cuanto a capital humano, existe un bajo nivel académico existe el nepotismo y compadrazgo que dan preámbulo a rendimiento ineficientes en los puestos otorgados, está débil actuación de preparación y experiencia laboral afecta los objetivos de la administración pública,

La capacitación o adiestramiento se inserte en si dentro de la administración pública municipal como una estrategia fundamental que permita fortalecer el conocimiento del personal teniendo siempre presente que el factor humano es la acción cotidiana al servicio del municipio lo que permite el enfoque de las meta y objetivos, para así tener la

oportunidad de optimizarlo y que realmente sirva como un factor de desarrollo institucional y de productividad laboral en beneficio de la administración pública.

La investigación plantea resolver los siguientes cuestionamientos.

¿Por qué en el municipio de Tapachula Chiapas, no se ha creado una dirección de desarrollo y formación profesional?

¿Cuáles son las causas que intervienen en la creación de la dirección de desarrollo y formación profesional?

¿Por qué el municipio de Tapachula presenta serias deficiencias en cuanto a capital humano?

7. JUSTIFICACIÓN

Las modificaciones normativas que conducen hacia la profesionalización de los servidores públicos a través de la ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal nos permiten reflexionar respecto al beneficio que puede generar la implementación de políticas de administración y regulación de personal que laboren en las instituciones públicas.

El objetivo básico y primordial de la profesionalización, contribuye a lograr los objetivos de una administración pública, entendiendo esto como un proceso mediante el cual se toma mejores decisiones y se instrumentan mejores respuesta a las situaciones sociales.

La profesionalización del servicio público no es solo la integración de herramientas e instrumentos técnicos para tomar decisiones, es el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y aptitudes de los servidores públicos para hacerlos agentes activos del cambio, para ganarle a la complejidad y a la incertidumbre con los escasos recursos disponibles y las fuertes presiones de diversa naturaleza.

Este modelo de profesionalización creado a finales del siglo XIX y principios del XX mayoritariamente en países desarrollados han experimentado importantes procesos de reforma en los últimos veinte años y en la mayor parte de los países los sistemas tradicionales, de tipo burocrática, han cedido el paso a sistemas de servicio civil más flexibles y descentralizados, los cuales son evaluados a partir de los resultados de su



gestión y que además sostiene que el servicio civil de carrera provee de reglamentación con el fin de que los servidores públicos, ingresen, permanezcan y asciendan en los escalafones del servicio, con base en principio de preparación académica, merito, equidad, igualdad de oportunidades y productividad, así como en la especialización en el desempeño de la función pública .

Los argumentos a favor del servicio profesional de carrera sostiene que entre sus principales beneficiados se encuentran un sistema de objetivo con reglas claras y transparentes, provisión de servidores públicos acorde a los perfiles requeridos en el puesto y la función a desempeñar, que permita establecer una nueva cultura laboral con -

filosofía de servicio, permitir la continuidad en las distintas labores que se realizan en programas y políticas de gobierno establecidas.

8. VINCULACIÓN Y/O PERTINENCIA DEL TEMA

El interés por el tema de investigación, surge por la evidente demanda de la sociedad hacia los servicios públicos que otorga la administración pública centralizada, son lentos tardados y deficientes.

Sin más preámbulos me desempeñe en una área dedicada al desarrollo organizacional en el periodo 2012 – 2015 en el municipio de Tapachula Chiapas y pude ser testigo de la falta de profesionalización, capacitación y compromiso de los servidor públicos para sus puestos, considero muy confiadamente que la raíz de este problema es el olvido de la capacitación y evaluación al recurso humano.

9. ESTADO DEL ARTE

9.1 La capacitación. Análisis Teórico

Sabiamente ubicado en la edad piedra, conforme el hombre fue capaz de inventar sus armas, ropa vivienda y su lenguaje, la urgencia y la necesidad de entrenamiento se convirtió en un factor que se determinó como el ingrediente esencial para la civilización (Craig, 1987).

No es relevante el hecho de que el hombre haya inventado o no estas facetas de civilización o únicamente se haya tropezado con ellas; la exactitud en cuanto a este



aspecto no tiene mayor importancia. Lo sumamente importante es que puso que pasar y transmitir a otros el conocimiento y habilidades adquiridos al tropezar y tener que enfrentar tales circunstancias.

Esto que el hombre llevo a cabo la transmisión del conocimiento, lo hizo por medios deliberados que tenía a su alcance, por medio de signos, símbolos y palabras. A través de esto el hombre logro administrar todo un proceso de desarrollo que hoy se conoce con el nombre de “entrenamiento”.

Cuando los mensajes eran recibidos por otro hombre de una manera total y completa, se podía decir que se había dado ya un aprendizaje, y, que los conocimientos y habilidades

Ya habían sido transmitidos. Si pudiéramos dar una respuesta de cuando el hombre empezó a almacenar y manejar conocimientos podríamos responder que lo hizo a principios de la época de piedra, por una lógica que resulta razonable, pero más, específicamente con el surgimiento de la revolución industrial, quienes muchos teóricos sitúan en el año 1750, años en que se considera terminada una primera etapa de acumulación de aprendizaje del hombre, dando surgimiento a los principios de una nueva fase.

Las habilidades y conocimientos solo podían ser transmitidos por instrucción directa en esos tiempos remotos, cuando en un principio “las industrias y los mercados propiamente dichos “ya se Iván conformando como tales no necesitaban de la intervención en demasía de mano de obra (factor humano), únicamente hacia uso de unos cuantos (que podían ser contados con los dedos de la mano), por lo que no se hacía necesario un método sofisticado de enseñanza-aprendizaje. Así en estos tiempos la “capacitación” se daba cuando los integrantes de las civilizaciones transmitían sus conocimientos en forma directa a su aprendiz como ya lo habíamos mencionado.

Dando otro un gran salto pero valiosos en el desarrollo de la historia, situados aproximadamente por los años de 1928 a 1935 habríamos de encontrar en algún momento lo que habría de influir en la solución en los complejos programas de producción y distribución a los que se le denomino el programa de entrenamiento en la defensa en ciencia y administración (ESMWT).



Por otra parte y de una manera minoría con el afán de perfeccionar la capacitación y el entrenamiento surgen instructores y también alguien quien supervisara implantara, programara y prosiguiera los cursos, a quien se le llamo el director de entrenamiento industrial.

Años más adelante aunados a estos acelerados cambios, y a medida, de que los consumidores incrementaban sus demandas se hacía necesario el uso de un mayor recurso humano. De cierta manera fue así como se fueron incrementando en las industrias. (Ya que no eran tan pequeñas) la utilización de una mayor mano de obra más calificada de tal manera que pudieran ser cubiertas dichas demandas.

La capacitación en México, como en muchos otros países han surgido y se han venido implementado en base a las necesidades, tanto sociales como organizacionales que van aunados una a la otra, administrándose según los conocimientos y medios poseídos.

De esta manera, la capacitación humana, que en el principio de la historia fue entendida como una modificación del conocimiento del hombre ha venido en nuestros días adquirir una nueva dimensión, cuando se le concibe como una proceso complejo, de carácter integral y sistemático, con el cual se procura un cambio de actitud del individuo, como propósito para concientizarlo y hacerlo comprender no solo su participación dentro del ámbito productivo, si no en la relaciones consigo mismo con los demás y con los medios circundante para que puedan adaptarse a ello en la medida del preciso (Mendoza. Óp. Cit.).

Sin embargo, pese a la aceptación de tan valioso factor como lo es la capacitación, se podría afirmar que en México son exageradamente pocos los interesados en darle un seguimiento formal a la aplicación de mencionado factor, es por ende de que, los avances obtenidos hasta el momento resultan ser muy escasos (Reza 1995).

A pesar de todas las vicisitudes mencionadas el concepto de capacitación puede considerarse como: ***Acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe una adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatamente superiores*** (Reza, op. Cit, pag-25).

Así entonces, analizando y comprendiendo dicho concepto se puede visualizar la vertiente hacia dónde va exactamente dirigida la capacitación, cómo se va llevar acabo y que pretende lograr.

9.2 El marco legal de la capacitación

En este apartado se analiza el marco normativo que da sustento a la capacitación como política de la administración pública para el ejercicio de un buen gobierno.

Hay que recordar como la construcción del marco regulador de la capacitación en México ha sido progresiva, hay que recordar como la comisión de Constitución del congreso constituyente de 1916 – 1917 acepto adicionar el proyecto del artículo 5º. Que contenía el principio de la libertad de trabajo, junto con los principios de la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición del descanso nocturno para mujeres y niños.

se propuso y acepto tácticamente que todos los principios del aspecto laboral se trataran de un capitulo o en un título de la constitución y el artículo 123, en sus 28 fracciones fue aprobada. A lo largo de la historia de México, a pesar de que el tema laboral ha recibido una atención permanente, este se orientó más bien hacia aspectos técnicos, relacionados con los procesos productivos. La principal preocupación giraba preferentemente en torno a cómo producir los recursos humanos.

El derecho a la capacitación de los trabajadores fue originado en la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, se adiciona a la Ley Federal del Trabajo el artículo iii bis con los artículos 153-A a 153-X que tratan de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y es en esta ley reglamentaria donde encontramos el derecho constitucional que todo trabajador tiene para que le sea proporcionada por su patrón la capacitación en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas ya formulados por el patrón, común acuerdo con el sindicato o con los trabajadores, y debidamente aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pudiendo convenir los patrones y trabajadores en que la capacitación se proporcione dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la secretaria del Trabajo y Previsión Social, en este último caso quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas por la adhesión.



Las escuelas o instituciones, así como su personal docente que deseen impartir capacitación deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, aclarando que los cursos y programas de capacitación de los trabajadores podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto aun rama industrial o una actividad determinada.

La capacitación debe impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, o bien, el trabajador y el patrón podrán convenir que se imparte de otra manera, como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, realizándose la capacitación fuera de la jornada de trabajo.

Los objetivos de la capacitación y el adiestramiento se encuentran determinados en el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, siendo los siguientes:

- 1) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de la nueva tecnología en ella.
- 2) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- 3) Prevenir riesgos de trabajo.
- 4) Incrementar la productividad.
- 5) Mejorar las aptitudes del trabajador

10. METODOLOGÍA

Para lograr estos propósitos, la metodología que se utilizara en esta investigación es de carácter mixto Inductivo Deductivo.

Se propondrá un decreto de creación de la Dirección de Desarrollo y Formación Profesional que cuente con las siguientes atribuciones:

- I. Aplicar las políticas, normas y procedimientos en materia de formación laboral básica y especializada, verificando su debido cumplimiento y ejecución.
- II. Identificar y seleccionar técnicas y métodos para la detección de necesidades de capacitación para la administración pública centralizada.
- III. Transferir la metodología para detectar necesidades de capacitación en la administración pública centralizada.



- IV. Organizar las actividades de formación y capacitación considerando las necesidades organizacionales e individuales de los servidores públicos de la administración pública centralizada
- V. Promover la formación del componente humano de la administración pública centralizada.
- VI. Establecer técnicas metodológicas de formación básica y evaluación del aprendizaje de los servidores públicos capacitados.
- VII. Identificar, seleccionar, elaborar propuestas y modificar los materiales didácticos de apoyo al aprendizaje.
- VIII. Analizar y validar las solicitudes para el otorgamiento de los beneficios establecidos en los convenios entre el municipio y las instituciones educativas o de servicio.
- IX. Evaluar y validar las propuestas técnicas de formación especializada y de actuación solicitada por la administración pública centralizada.
- X. Integrar y actualizar el padrón de proveedores de capacitación externa de la administración pública centralizada.
- XI. Establecer un registro de los eventos formativos de actualización y/o especialización que permita dar seguimiento al desarrollo profesional del servidor público.

Así como dos departamentos que desarrollen las siguientes funciones:

El titular del departamento de desempeño y calidad tiene las atribuciones siguientes.

- I. Formular y proponer y en su caso, ejecutar las políticas, normas y procedimientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la administración pública centralizada, así como el seguimiento al desarrollo del mismo a lo largo de su vida laboral en el servicio público.
- II. Coordinar el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos de la administración pública centralizada.
- III. Establecer los instrumentos de evaluación del desempeño de los servidores públicos en la administración pública centralizada.
- IV. Validar el informe de resultados y dictamen de la evaluación del desempeño aplicada a los servidores públicos de la administración pública centralizada.



- V. Proponer la capacitación necesaria, detectando en el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos.
- VI. Establecer y formular mecanismos que impulsen la cultura de la calidad y de evaluación del desempeño en los servidores públicos que laboran en la administración pública centralizada.
- VII. Intervenir a través de la evaluación del desempeño, al mantenimiento de los sistemas de gestión de la calidad de los procesos certificados en la administración pública centralizada.

El titular del departamento de competencias laborales. Tiene las atribuciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las políticas, normas y procedimientos en materia de evaluación con fines de certificación en competencias laborales.
- II. Planear las acciones de evaluación con fines de certificación de competencias laborales de acuerdo con la normatividad, las necesidades y demandas de la administración pública centralizada.
- III. Programar, coordinar y dar seguimiento a los procesos de evaluación con fines de certificación de los servidores públicos de la administración pública centralizada.
- IV. Gestionar ante el organismo certificador de competencias laborales el reconocimiento formal de las competencias evaluadas, independientemente de la forma en la que haya adquirido el servidor público.
- V. Promover la certificación de las competencias laborales para contrinuir a la profesionalización de los servidores públicos de la administración pública centralizada.
- VI. Gestionar las normas técnicas de competencia laboral compatibles con las funciones gubernamentales.
- VII. Establecer vínculos con centros evaluadores acreditados en normas y técnicas de competencia laboral.
- VIII. Establecer registros y evaluaciones con fines de certificación por cada servidor público de la administración pública centralizada.
- IX. Promover la acreditación del centro evaluador en normas técnicas de competencia laboral compatibles con el que hacer de la gestión pública y la certificación del personal a su cargo.



- X. Promover la actualización de los instrumentos de evaluación y de verificación interna de los procesos de la dirección en apego a la normatividad vigente.

Se promoverá que en cada dependencia o entidad exista un área de capacitación en donde se lleven a cabo las tareas de diagnósticos, cuyo objetivo principal será el de planificar los procesos de formación del recurso humano, que estos respondan a las necesidades reales que requiere el personal para cumplir con las metas institucionales, esta área aplicará las normas e instrumentos metodológicos que el instituto de profesionalización del servidor público desarrolle en materia de profesionalización.

11. HIPÓTESIS

Si se crea la Dirección de desarrollo y formación profesional propuesto en el presente trabajo de investigación, tenemos la cabal certeza de que se incrementara la eficiencia de la Administración Pública Centralizada del Municipio de Tapachula Chiapas, siempre y cuando se cumpla de manera correcta lo que se propone.

12. VARIABLES

Variables dependientes

- a) Capacitación del servidor publico

Variables independientes

- a) La modernización de la función pública.
- b) La modernización administrativa ha implicado la instrumentación de una serie de acciones tendientes a ajustar las estructuras y funciones de las organizaciones que conforman la administración pública.



13. CAPITULADO

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

- 1.1 objeto de estudio
- 1.2 objetivos de la investigación
- 1.3 objetivo general
- 1.4 objetivo particulares
- 1.5 problema de investigación
- 1.6 planteamiento del problema
- 1.7 justificación

CAPITULO 2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION

2.1 MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION

CAPITULO 3 DECRETO DE CREACION DE UNA DIRECCION DE DESARROLLO Y FORMACION

CONCLUSIÓN

- SUGERENCIAS
- RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS



14. PROGRAMA DE ACTIVIDADES



Actividad	2015			2016		
	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar

CAPITULO 1 Marco Teórico conceptual de la creación de la Dirección de Desarrollo y Formación Profesional						
CAPITULO 2 Marco Jurídico Normativo de la Dirección de Desarrollo y Formación Profesional						
CAPITULO 3 Decreto de creación de una Dirección de Desarrollo y Formación						
INTRIDUCCION DESARROLLO Y CONCLUSIONES						
Presentación de Tesis Final						



15. FUENTES DE INFORMACIÓN BÁSICA Y COMPLEMENTARIA

Paginate web, <http://sincronia.cucsh.udg.mx/cazares05.htm> 29/10/15 1: 17 am

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 123

UBALLE BERRONES, el servicio profesional

MÁRQUEZ, GUSTAVO, Capacitación de la fuerza laboral en América Latina, documento de trabajo.

MONTES DE OCA, SANTIAGO conceptos básicos del derecho de trabajo.

Periódico Oficial, Órgano de Difusión Oficial del Estado Libre y Soberano de Chiapas, tomo III, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México, miércoles 23 de septiembre de 2009.

Reglamento interior del instituto de profesionalización del servidor público, reglamento publicado en el periódico oficial del estado número 189, de fecha 23 de septiembre del 2009.