

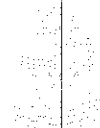


MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA
Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA
Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación

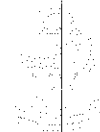


CONTENIDO

	Pág.
I PRESENTACIÓN	3
II. LINEAMIENTOS GENERALES DE CAPACITACIÓN	3
CAPÍTULO PRIMERO	3
DISPOSICIONES GENERALES	3
1 <i>Objetivo</i>	3
2 <i>Antecedentes</i>	4
3 <i>Fundamento Legal</i>	5
4 <i>Ámbito de Aplicación</i>	7
5 <i>Definiciones</i>	7
CAPÍTULO SEGUNDO	8
POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN	8
CAPÍTULO TERCERO	9
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
CAPÍTULO CUARTO	10
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	10
CAPÍTULO QUINTO	14
RESPONSABILIDADES DE LAS DEPENDENCIAS, ORGANISMOS, ENLACES Y SERVIDORES PÚBLICOS	14



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA
Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



I. PRESENTACIÓN

El Programa de Capacitación para la Administración Pública Municipal Centralizada de San Pedro Garza García, Nuevo León, deberá atender altos estándares de competitividad y un proceso de capacitación con enfoque estratégico, de acuerdo a lo estipulado en estos lineamientos, mismo que deberá incluir la atención de necesidades de capacitación presentes.

La operación del Programa de Capacitación conlleva la implementación de actividades de capacitación, adiestramiento y desarrollo humano, además de habilitar instalaciones, asegurar el cumplimiento de requisitos, convocar a las sesiones de capacitación a las y los servidores públicos, gestionar recursos y coordinar los esfuerzos para que este programa se realice en tiempo y forma.

Los Programas de Capacitación deben ser planteados para impulsar el desarrollo de competencias mediante metodologías flexibles e innovadoras, combinando formación presencial, virtual e híbrida, y su diseño deberá estar basado en el diagnóstico de necesidades de capacitación, obtenido con la participación de las y los Titulares, Directores y Coordinadores de la Administración Municipal, el objetivo de este diagnóstico es el de permitir identificar las áreas prioritarias de formación para fortalecer el servicio público.

El Programa de Capacitación deberá estar alineado con el Plan Municipal de Desarrollo y estructurado de forma tal que fomente la profesionalización del servicio público mediante el desarrollo de competencias normativas, administrativas, operativas y tecnológicas. Además de permitir la formación de alianzas con instituciones educativas y expertos en la materia para garantizar una formación de calidad.

II. LINEAMIENTOS GENERALES DE CAPACITACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

1. OBJETIVO

Normar el proceso de capacitación del municipio de San Pedro Garza García constituyéndolo como un instrumento estratégico para el servicio público municipal, promueve el aprendizaje continuo y orientado, así como el fortalecimiento de las competencias y capacidades del personal, con el fin de mejorar la calidad, eficiencia e innovación en el servicio municipal, además de mejorar la transparencia y la atención a la ciudadanía

El Programa de Capacitación deberá estructurarse a través de un modelo integral y colaborativo de capacitación, mismo que deberá combinar la adquisición de conocimientos teóricos con el desarrollo de habilidades prácticas en materia administrativa, normativa, operativa y tecnológica. De esta manera la Administración Municipal se asegurará que el personal



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA

Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación

municipal cuente con las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones con calidad y compromiso ciudadano.

El Programa de Capacitación deberá ser sustentado bajo un enfoque de mejora continua, estableciendo mecanismos para la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). De igual manera, este programa deberá fomentar la vinculación con personas físicas, instituciones educativas u organismos internacionales con experiencia en la materia, a fin de procurar e incorporar las mejores prácticas en la gestión pública local.

El enfoque de los presentes lineamientos es brindar herramientas que fortalezcan las competencias en el servicio público municipal y promuevan una cultura de aprendizaje continuo, cumplimiento normativo y mejora operativa.

La visión que señaló el rumbo en la elaboración de estos lineamientos es el de contar con un instrumento que consolide una administración profesional, eficiente, ética e innovadora, capaz de responder a los retos del entorno actual y a las expectativas de la ciudadanía, mediante acciones formativas alineadas a los perfiles funcionales del personal, las prioridades institucionales y las obligaciones legales vigentes.

2. ANTECEDENTES

El Municipio de San Pedro Garza García siempre se ha distinguido por su nivel de desarrollo, alta expectativa ciudadana en la calidad de los servicios públicos y su compromiso con la innovación en la gestión pública. Esta exigencia institucional requiere servidores públicos cada vez más profesionalizados, con competencias técnicas, éticas y operativas que respondan al entorno complejo y dinámico del Municipio.

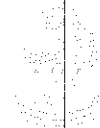
Durante el periodo 2017–2024, el Municipio realizó un esfuerzo sostenido por fortalecer las capacidades de las y los servidores públicos a través de acciones de formación. En total, se impartieron 185 cursos, con un acumulado de 18,125 registros de participación por parte de las y los servidores públicos. Esta evolución muestra avances importantes, pero también evidencia áreas de oportunidad que deben ser atendidas, documentadas y normadas.

Las capacitaciones que se han estado desarrollando en el municipio obedecen al diseño de la estructura orgánica del mismo, de tal forma que el control de las capacitaciones de la administración centralizada se realizaba a través de la Dirección de Recursos Humanos, omitiendo a la Secretaría de Seguridad Pública la cual contempla su propio programa de capacitación y profesionalización, alineado al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, y por otro lado, los organismos descentralizados tienen autonomía para establecer sus propios planes formativos.

A la fecha de elaboración de los presentes lineamientos, el municipio no contaba con un Programa de Capacitación y tampoco con los lineamientos que lo pudieran sustentar.



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA
Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



3. FUNDAMENTO LEGAL

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

El artículo 115, fracción II, se establecen las facultades de los Ayuntamientos, entre las cuales se encuentra la de aprobar las disposiciones administrativas de observancia general que regulen las funciones de su competencia.

En su artículo 134 establece el deber de los Municipios de administrar los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados.

- **Ley General de Responsabilidades Administrativas.**

En el articulado número 7 establece los principios que rigen el servicio público, consistentes en austeridad, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia, eficiencia y racionalidad en el uso de los recursos públicos.

- **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.**

En el numeral 19 reconoce el derecho de todas las personas a una buena administración pública de carácter receptiva, eficaz y eficiente y a recibir los servicios públicos de conformidad con los principios de generalidad, uniformidad, regularidad, calidad y uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, así como a vivir en un ambiente libre de corrupción.

- **Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Nuevo León.**

En el artículo 7 replica los principios que rigen el servicio público establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- **Ley de Gobierno Municipal del Estado de Nuevo León**

El artículo 104 fracción XXI, establece como facultad y obligación del Contralor Municipal la formulación, en coordinación con el Ayuntamiento, de planes de capacitación, previos al ingreso, y de actualización durante el desarrollo laboral, dirigidos a las y los servidores públicos de las distintas áreas de la Administración Pública Municipal.

- **Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal de San Pedro Garza García, Nuevo León.**

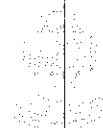
En el artículo 32, inciso b), fracciones VI, XX, XXII, y XXVI establece que, la Secretaría de la Contraloría y Transparencia posee facultades para formular, los planes de capacitación, actualización y profesionalización de las y los servidores públicos municipales. Desarrollar



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA

Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



y ejecutar estrategias de capacitación y actualización. Y, por último, coordinarse con la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial para que facilite la capacitación.

En la fracción XXIII, se establece lo siguiente: Coordinarse con las y los titulares de las dependencias, unidades y organismos para detectar las necesidades de capacitación del personal, así como para planear, elaborar e impartir los cursos requeridos para satisfacerlas;

En la fracción XXV, establece lo siguiente: Elaborar y someter a la aprobación del Republicano Ayuntamiento los lineamientos que sean necesarios para delimitar la forma y términos en que se impartirán las capacitaciones, así como para establecer los supuestos en que éstas serán obligatorias;

Asimismo, en el artículo 43, inciso b), fracción XII, e inciso d), fracción VII, establece que la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial cuenta con facultades para diseñar, preparar, coordinar y ejecutar programas de capacitación y adiestramiento de las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal Centralizada, así como Implementar programas de capacitación y desarrollo de manera continua para el personal de la Administración Pública Municipal Centralizada.

- **Reglamento Interior de la Secretaría de la Contraloría y Transparencia de San Pedro Garza García, Nuevo León.**

En su numeral 8, fracción VI, se establece la facultad de formular, en coordinación con la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial, los planes de capacitación del municipio, previo ingreso, así como los de actualización y profesionalización durante el desarrollo laboral, para los servidores públicos de las distintas áreas de la administración pública municipal.

- **Código de Ética y Conducta para el Municipio de San Pedro Garza García, Nuevo León.**

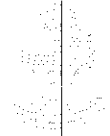
En su numeral 6 replica los principios que rigen el servicio público de conformidad a la normativa general y estatal.

- **Plan Municipal de Desarrollo 2024-2027**

En el Eje 04 "San Pedro Innovador y Eficiente", se establece el Objetivo 4.4 denominado "Convertir al gobierno municipal de San Pedro en referente de innovación y eficiencia en la gestión pública". Este a su vez, señala la Estrategia 4.4.1 llamada "Profesionalizar el servicio público municipal a través del fortalecimiento de las competencias y capacidades de las y los servidores públicos", misma que contiene diversas líneas de acción en materia de capacitación integral a las personas servidoras públicas de la Administración Pública Municipal.



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA
Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los lineamientos y políticas aquí contenidos son de observancia obligatoria para las dependencias, unidades y organismos de la Administración Pública Municipal y para los prestadores de cualquier servicio de capacitación.

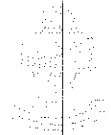
La elaboración de estos lineamientos obedece al cumplimiento de lo señalado en el Reglamento Orgánico de la Administración Pública Municipal de San Pedro Garza García, el cual establece atribuciones, funciones y obligaciones para que se realice la capacitación, profesionalización y el desarrollo del personal de la Administración Pública Municipal, así como delimitar la forma y términos en que se impartirán las capacitaciones. Por lo cual, estos lineamientos deberán ser una herramienta transversal que articule la capacitación como una política permanente, generando valor público desde la formación, y contribuyendo a elevar la calidad, la transparencia, la inclusión y la atención ciudadana en San Pedro Garza García.

5. DEFINICIONES

Para efectos del presente documento, se entiende por:

DNC: Detección de Necesidades de Capacitación. La DNC constituye el punto de partida del Programa de Capacitación del Servicio Público Municipal. Se trata de un mecanismo estratégico que permite identificar, de manera sistemática, las necesidades de capacitación del personal, así como las habilidades, conocimientos y competencias que requieren fortalecerse.

PAC: Programa Anual de Capacitación. El PAC constituye un instrumento estratégico para el servicio público municipal en donde se promueve el aprendizaje continuo, orientado al fortalecimiento de las competencias y capacidades del personal, con el fin de mejorar la calidad, eficiencia, transparencia, innovación y atención a la ciudadanía, este programa podrá realizarse de forma anual o trianual.

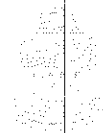


CAPÍTULO SEGUNDO

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

6. POLÍTICAS

- 6.1. La capacitación municipal tendrá como objetivo actualizar los conocimientos y desarrollar las habilidades de las y los servidores públicos, a fin de promover un mejor desempeño laboral, en búsqueda de su desarrollo profesional y personal por medio de cursos, talleres, conferencias, seminarios y otros eventos organizados para tal efecto.
- 6.2. La capacitación municipal deberá buscar atender las necesidades actuales y establecer las bases para una política institucional sostenible, alineada con los objetivos del gobierno municipal y las exigencias normativas.
- 6.3. La inversión autorizada para atender los programas formativos y de capacitación, debe asegurar los mejores beneficios de tiempo, costo y calidad en las diversas actividades de capacitación y sus modalidades, a fin de aprovechar las economías de escala y el uso de los recursos tecnológicos.
- 6.4. La inducción, adiestramiento, actualización, desarrollo personal y profesionalización del servicio público deberá ser un compromiso compartido entre los titulares de las dependencias, los organizadores de las capacitaciones y las y los servidores públicos para fortalecer la capacidad institucional y mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, reiterando que la formación continua es una pieza clave para el desarrollo del talento humano y la mejora de los servicios municipales.
- 6.5. Se deberá mantener una estrecha colaboración interinstitucional entre la Secretaría de la Contraloría y Transparencia y la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial, así como una participación activa de cada área del gobierno municipal.
- 6.6. Las instalaciones donde se impartan las acciones de capacitación deberán ser adecuadas y contarán con el equipo y materiales necesarios para lograr los objetivos propuestos.
- 6.7. En temas de equidad de género, no discriminación e inclusión, preferentemente se deberá recurrir a expertos en la materia y siempre en búsqueda de la optimización de recursos.
- 6.8. El Programa Anual de Capacitación se deberá presentar para su aprobación el primer trimestre de cada año, con excepción de cuando se haya aprobado un programa de más de un ejercicio; no obstante, para su presentación en el ejercicio 2025 se requirió de un análisis exhaustivo para su generación e integración, así como la previa elaboración de los presentes lineamientos, motivo por el cual se presenta en el segundo trimestre del año.



CAPÍTULO TERCERO

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

7. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

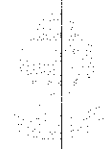
- 7.1. La Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) se refiere a las diferentes acciones que se deberán desarrollar para obtener información sobre los requerimientos de capacitación del personal, considerando las funciones y actividades que tienen encomendadas, así como su nivel de conocimientos sobre las diferentes materias y competencias relacionadas con éstas, y su nivel de desarrollo de las habilidades inherentes a cada puesto.
- 7.2. Se deberá establecer un Mecanismo para la Detección de Necesidades de Capacitación, el cual para su operación deberá considerar un proceso de diagnóstico participativo. Este mecanismo podrá ser impreso a través de un formato o a través de dispositivos tecnológicos y deberá ser distribuido a los mandos, medios y superiores de todas las Secretarías que integran la Administración Pública Municipal Centralizada.
- 7.3. En el Mecanismo para la Detección de Necesidades de Capacitación se deberán considerar las prioridades formativas específicas, con base en las funciones sustantivas, desafíos actuales, perfiles del personal a su cargo y observaciones internas de desempeño.
- 7.4. La Detección de Necesidades de Capacitación deberá constituir el punto de partida del Programa de Capacitación del Servicio Público Municipal. Este proceso estratégico deberá permitir la identificación sistemática de las necesidades de capacitación del personal, así como las habilidades, conocimientos y competencias que requieren fortalecerse.
- 7.5. En la Detección de Necesidades de Capacitación se deberán considerar las brechas detectadas del análisis de los perfiles de puesto y del marco normativo vigente. Asegurando de esta forma que el PAC contenga, tanto lo que el personal requiere para fortalecer su desempeño, como lo que la normatividad exige para asegurar el cumplimiento de funciones conforme a la ley.
- 7.6. Todas las Secretarías deberán enviar su diagnóstico de DNC, proporcionando, entre otras cosas, la información sobre:
 - Cantidad de cursos requeridos;
 - Temáticas sugeridas;
 - Servidores(as) públicos(as) que asistirán a los cursos;
 - Periodicidad o estacionalidad recomendada.



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA

Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



- 7.7. La visión que deberá contemplar la DNC será la de fortalecer las capacidades que impacten directamente en la calidad, eficiencia e innovación, además de la atención ciudadana, transparencia e inclusión.
- 7.8. La DNC se deberá diseñar mediante un proceso metodológico integral que combine el análisis cuantitativo, cualitativo y documental, con el fin de obtener una base sólida para la planeación del Programa de Capacitación. La metodología deberá permitir identificar los temas prioritarios de capacitación alineados a las funciones reales del personal, el marco normativo y la capacidad operativa de la Administración Pública Municipal.
- 7.9. El resultado del análisis de la información obtenida a través de la DNC, se denominará Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, el cual aportará la información requerida para la conformación del Programa de Capacitación o, en su momento, el Programa anual de Capacitación.

CAPÍTULO CUARTO

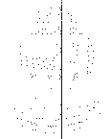
PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN

8. PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN (PAC)

- 8.1. La visión del PAC deberá centrarse en consolidar una administración profesional, eficiente, ética e innovadora, capaz de responder a los retos del entorno actual y a las expectativas de la ciudadanía, mediante acciones formativas alineadas a los perfiles funcionales del personal, las prioridades institucionales y las obligaciones legales vigentes.
- 8.2. El PAC deberá aspirar a ser una herramienta transversal que articule la capacitación como una política pública permanente, generando valor público desde la formación, y contribuyendo a elevar la calidad, eficiencia e innovación, además de la atención ciudadana, transparencia e inclusión en el Municipio de San Pedro Garza García.
- 8.3. El PAC deberá estar orientado como un modelo de formación innovador, flexible y adaptable a las necesidades del Municipio, su implementación deberá fortalecer el desempeño del personal municipal y contribuir a consolidar un gobierno más cercano, eficiente y transparente.
- 8.4. El PAC deberá integrar las acciones de capacitación que se deriven de la DNC, a partir de la información proporcionada por cada dependencia, unidad u organismos de la Administración Pública Municipal.



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA
Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



8.5. Para el diseño del PAC, se deberán considerar los siguientes principios rectores:

- **Relevancia:** La capacitación responde a necesidades reales identificadas en el diagnóstico de DNC y alineadas con los objetivos estratégicos del Municipio.
- **Innovación:** Se incorporan metodologías ágiles, herramientas tecnológicas y estrategias de enseñanza adaptativas.
- **Flexibilidad:** Se ofrecen opciones de capacitación en diversas modalidades y horarios para facilitar el acceso.
- **Impacto:** Se evalúa el efecto de la capacitación en la mejora del desempeño institucional y la calidad del servicio público.
- **Inclusión:** Es un proceso que garantiza que todos los servidores públicos independientemente de sus características individuales, tengan acceso a la capacitación institucional en un ambiente seguro y respetuoso.

8.6. En caso de que algunos eventos tengan continuidad para el ejercicio siguiente, será necesario preverlos dentro del PAC y el presupuesto del próximo año.

8.7. En el caso de que la dependencia o unidad administrativa detecten alguna necesidad de capacitación adicional a las consideradas dentro del Programa Anual de Capacitación, deberán notificarlo por escrito a la Secretaría de la Contraloría y Transparencia, con la debida justificación, a efecto de que se pueda analizar la posibilidad de atender dicho requerimiento en el año en curso.

8.8. Una vez que sea analizada la solicitud de capacitación adicional a las consideradas dentro del PAC, se deberá valorar la justificación presentada por la dependencia o unidad administrativa respectiva y en aquellos casos que estime procedente, será autorizada el requerimiento de capacitación solicitado siempre y cuando se cuente con la suficiencia presupuestal necesaria.

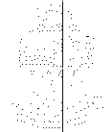
8.9. En el caso de que se requiera la cancelación, sustitución o reprogramación de algún evento de capacitación, se deberá enviar por escrito a la Secretaría de la Contraloría y Transparencia, con la justificación correspondiente.

8.10. Para la definición de la estructura del Programa Anual de Capacitación, se deberán contemplar como mínimo los siguientes aspectos:

- Detección de Necesidades de Capacitación (DNC);
- Identificación de áreas prioritarias;
- Diseño del Programa de Capacitación;
- Implementación y Ejecución;



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA
Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



- Seguimiento a las capacitaciones; y
- Actualización y mejora continua.

8.11 Las modalidades de capacitación aplicables serán las siguientes:

- **Presencial:** Cursos impartidos en un espacio físico, donde los participantes interactúan directamente con el instructor y sus compañeros;
- **Sincrónica en Línea:** Cursos en tiempo real impartidas a través de herramientas digitales, a fin de facilitar la interacción con instructores y compañeros;
- **Plataforma de Capacitación en línea:** plataforma educativa que ofrece el servicio de capacitación con modalidad a distancia y con acceso a internet las 24 horas, a con el fin de contribuir al perfeccionamiento o desarrollo de competencias, capacidades y habilidades laborales de las y los servidores públicos del Municipio.

A las modalidades de capacitación descritas se podrán incorporar otras de acuerdo a los modelos o sistemas de gestión de aprendizajes y estrategias organizacionales.

8.12 Se deberá contar obligatoriamente con el registro de asistencia de los participantes en todos los eventos de capacitación y en caso de capacitaciones presenciales con su firma. En cuanto a la emisión de constancias de participación, éstas podrán otorgarse únicamente al personal que haya cubierto al menos el 80% de asistencia y/o acredite satisfactoriamente las evaluaciones que se apliquen, según sea el caso; mismas que serán expedidas por el capacitador externo, cuando se trate de cursos con costo presupuestal y, por la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial, cuando los eventos de capacitación sean impartidos por instructores internos. Además, se deberá estampar la firma de la dependencia participante.

8.13 Es responsabilidad del área que en su momento esté coordinando la capacitación solicitar, con la oportunidad debida al instructor, el material didáctico para ser compartido con los participantes.

8.14 Es responsabilidad del área que en su momento esté coordinando la capacitación la integración del expediente de eventos de capacitación y su envío a la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial, con la finalidad de que se resguarden los documentos relacionados con el tema y se generen las estadísticas de las capacitaciones impartidas.

8.15 La Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial y la Secretaría de la Contraloría y Transparencia trabajarán en forma coordinada en la formulación de un Sistema Integral para Eventos de Capacitación, en el cual se deberá capturar la información contenida en el expediente, relativa a los eventos de capacitación (tales como: capacitador interno o contratado, el presupuesto ejercido, en su caso, las y los servidores públicos que asistieron y en su caso el resultado de las evaluaciones, las



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA

Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación

constancias, entre otros); a efecto de contar en forma ordenada con la información que permita evidenciar el cumplimiento de la normatividad establecida.

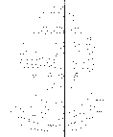
- 8.16 Para robustecer el Sistema Integral para Eventos de Capacitación se podrán capturar aquellas constancias o diplomas de participación de fechas anteriores que presente el personal; siempre y cuando se verifique el nombre del curso, taller o diplomado en cuestión, la fecha en que fue impartido y la empresa o instructor a cargo del mismo.
- 8.17 Será responsabilidad de la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial integrar, conservar y resguardar los expedientes de eventos de capacitación, de conformidad con las disposiciones aplicables en la materia.
- 8.18 La Secretaría de la Contraloría y Transparencia deberá supervisar que se lleve a cabo el registro de la información de los cursos de capacitación en el Sistema Integral para Eventos de Capacitación, así como su actualización periódica conforme al avance del PAC.
- 8.19 El PAC podrá contemplar la vinculación con instituciones académicas para facilitar el diseño de programas de certificación y especialización, así como la cooperación con organismos expertos en innovación y administración pública, los cuales contribuirán a la adquisición de conocimientos y a la incorporación de mejores prácticas en la gestión municipal.
- 8.20 La integración del PAC considerará tanto la contratación de servicios de capacitación externos como los eventos de capacitación que realicen instructores internos.
- 8.21 Como parte de su estrategia de fortalecimiento y profesionalización, el Programa Anual de Capacitación podrá contemplar la colaboración con universidades, organismos nacionales e internacionales y actores clave del sector privado, con el propósito de generar convenios y alianzas que permitan ampliar la oferta de formación y acceder a metodologías de vanguardia.
- 8.22 El Programa Anual de Capacitación deberá realizarse conforme a las especificaciones descritas en los presentes lineamientos, podrá en su momento desarrollarse de forma trianual, considerando la variación de los procesos presupuestarios.
- 8.23 Las capacitaciones podrán contar con métodos específicos y criterios de evaluación del aprendizaje en función de la naturaleza del curso, el perfil de las y los participantes, el grado de especialización del contenido y la modalidad de impartición.
- 8.24 Toda capacitación impartida a las y los servidores públicos del Municipio deberá ser evaluada con el propósito principal de determinar que se ha logrado el objetivo de aprendizaje, así como la capacidad del instructor, las técnicas utilizadas y el material didáctico empleado, a fin de mejorar los servicios de capacitación.



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA

Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



- 8.25 Al finalizar cada evento de capacitación, se deberá aplicar una encuesta de satisfacción a los participantes, cuyo propósito será obtener información de la percepción del curso, el instructor, la organización del evento y el espacio físico en donde se impartió el curso. Los resultados obtenidos constituirán una parte de la retroalimentación para realizar ajustes de mejoramiento en los programas de capacitación.

CAPÍTULO QUINTO

RESPONSABILIDADES DE LAS DEPENDENCIAS, ORGANISMOS, ENLACES Y SERVIDORES PÚBLICOS

9. RESPONSABILIDADES:

DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA CONJUNTAMENTE CON LA SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

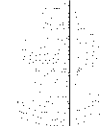
- 9.1 Es responsabilidad de la Secretaría de la Contraloría y Transparencia y de la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial, determinar los eventos de capacitación que se realizarán en la Administración Pública Municipal Centralizada durante cada ejercicio fiscal, en función del presupuesto autorizado en cada Secretaría por concepto de capacitación; por otra parte, los Organismos Públicos Descentralizados podrán establecer sus propias dinámicas de capacitación conforme a su presupuesto y normatividad interna, o bien, cuando éstos lo consideren pertinente podrán tomar las capacitaciones que se impartan para las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal Centralizada.
- 9.2 El presupuesto para las capacitaciones deberá ser validado para su inclusión en el programa anual de capacitación y será ejercido por cada una de las dependencias de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, a fin de respetar, en todo momento, los procesos de contratación de servicios establecidos por la Dirección de Adquisiciones.
- 9.3 La Secretaría de la Contraloría y Transparencia y la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial serán corresponsables de la programación de las capacitaciones. La primera definirá los contenidos y prioridades formativas; mientras que la segunda apoyará en la organización, logística y ejecución en cuanto a fechas, sedes, asistentes, encuestas, entre otras.
- 9.4 Respecto al Mecanismo para la Detección de Necesidades de Capacitación, su operación correrá a cargo de la Secretaría de la Contraloría y Transparencia en coordinación con la Secretaría de Administración e Inteligencia Artificial.



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN

SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA

Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA

- 9.5 Es responsabilidad de la Secretaría de la Contraloría y Transparencia, por conducto de la Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación elaborar el diseño del método para el seguimiento de las capacitaciones impartidas.
- 9.6 Es responsabilidad de la Secretaría de la Contraloría y Transparencia, por conducto de la Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación la elaboración del diagnóstico y detección de necesidades de capacitación; además de definir en coordinación con los titulares de las dependencias de la administración pública municipal, los contenidos y objetivos de los programas de capacitación.

DE LOS ENLACES DE CAPACITACIÓN

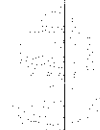
- 9.7 El enlace de capacitación de cada dependencia deberá difundir las capacitaciones entre su personal, verificar que el personal que tenga que cursar capacitaciones obligatorias las realicen y notificar cuando exista personal de nuevo ingreso, que necesite ponerse al corriente en las capacitaciones; Informar cuando existan cambios en los perfiles de puestos de su dependencia y sugerir las capacitaciones que se tendrían que contemplar para estos servidores públicos, auxiliar al titular de la dependencia en la aplicación de las evaluaciones de desempeño del personal de su adscripción, que haya participado en el programa de capacitación.

DE LAS DEPENDENCIAS Y ORGANISMOS

- 9.8 Cada dependencia, unidad u organismos de la Administración Pública Municipal de acuerdo a sus atribuciones, deberá participar dentro de la etapa de DNC, con la finalidad de identificar las acciones específicas que en materia de capacitación se requieren en cada una de ellas para promover la formación, desarrollo y profesionalización de su personal.
- 9.9 Las y los servidores públicos con niveles de mando serán responsables de asegurar la capacitación del personal que tengan bajo su responsabilidad, mediante la actualización de los conocimientos y el desarrollo de sus habilidades, cuidando que, en lo posible, no se afecte la atención de los servicios y/o funciones que tengan encomendadas.
- 9.10 El Programa Anual de Capacitación deberá realizarse conforme a las especificaciones descritas en los presentes lineamientos.



MUNICIPIO DE SAN PEDRO GARZA GARCÍA, NUEVO LEÓN
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA Y TRANSPARENCIA
Dirección de Normatividad, Evaluación y Capacitación



DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- 9.11 Las y los servidores públicos tendrán derecho a capacitarse en todas las áreas de conocimiento y habilidades relacionadas con las actividades laborales que desempeñen, así como en aquellas que los preparen para su desarrollo profesional dentro de la propia administración municipal.
- 9.12 Es obligatorio para las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal, asistir, participar y aprovechar los eventos de capacitación a las que se les envíe, en atención del perfil del puesto que ocupe o de los requerimientos de capacitación que se le hayan determinado.

San Pedro Garza García, Nuevo León a los veinticuatro días del mes de junio de dos mil veinticinco.

LIC. DANIEL IVÁN RUIZ CHÁVEZ
Secretario de la Contraloría y Transparencia

LIC. JONATHAN DANIEL MARTÍNEZ DE LA ROSA
Consejero General de Asuntos Jurídicos