

Anteproyecto "Modificación del Reglamento General del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco para la creación de la Jefatura de Capacitación en la Dirección de Recursos Humanos".

Mtra. Margarita Magaña Plascencia
Dirección de Recursos Humanos.

Con fundamento en el artículo 42, del Reglamento de Mejora Regulatoria del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, Dirección de Mejora Regulatoria, a través de la Unidad de Mejora Regulatoria del Municipio, con base en el *Anteproyecto "Modificación del Reglamento General del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco para la creación de la Jefatura de Capacitación en la Dirección de Recursos Humanos"*, se emite el presente:

MUNICIPIO DE TLAJOMULCO DE ZUÑIGA, JALISCO

RECIBIDO
25 JUL 2018
Sol 14:20
COORDINACIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

DICTAMEN

En base a los siguientes

HECHOS

MUNICIPIO DE TLAJOMULCO DE ZUÑIGA, JALISCO
19708
Lón 2.23
23 JULIO 2018
RECIBIDO
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN

Con base en el oficio **CGAIG/RH/883/2018** de la Dirección de Recursos Humanos, emitido por la Mtra. Margarita Magaña Plascencia, Directora de Recursos Humanos, solicitando el análisis de la Manifestación del Impacto Regulatorio, recibido el día 05 de Junio del presente, en fechas posteriores se solicitó se ampliara la información de la MIR, recibiendo respuesta en electrónico los días 15 de Junio y el 18 de Julio, por lo que se realiza la revisión de los documentos por la Unidad de Mejora Regulatoria al anteproyecto en mención.

CONSIDERANDOS

Este anteproyecto surge para Crear la Jefatura de Capacitación, con lo cual daríamos vida al "Centro de Formación y Evaluación del Desempeño para el Desarrollo de los

Servidores Públicos de Tlajomulco”, con reconocimiento y validez oficial por parte de la SEJ (Secretaría de Educación Jalisco).

MARCO LEGAL

Artículos 188 y 190 del Reglamento General del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

COMPETENCIA DE LA DEPENDENCIA QUE PRESENTA

Artículos 188 y 190 del Reglamento General del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

PROBLEMA: De la Administración Municipal y los puestos que este Gobierno ha generado para su operación y en base al análisis a los perfiles de puesto se encontró que se requiere que haya 1300 servidores públicos con Licenciatura y 1700 con bachillerato.

Adicional a esto se detectó en los expedientes que: hasta octubre del 2017, había 157 servidores públicos que no tenían ningún tipo de estudio acreditado y más de 460 que sólo tenían la primaria y 911 que tenían secundaria, lo que representa más o menos la tercera parte de la plantilla. Con respecto a aquellos que cuentan con estudios de Bachillerato tenemos 933, y solo 941 con estudios a nivel Licenciatura.

Por lo tanto necesitamos que los de nivel bachillerato terminen una licenciatura y que todos los que no tengan estudios y que solo tengan primaria o secundaria, puedan terminar su bachillerato.

De no aplicarse dichas modificaciones:

- a) Dificultad para que el Gobierno Municipal cumpla con los objetivos y metas establecidas en el Plan Municipal de Desarrollo.
- b) Dificultad para que los POA's puedan ejecutarse debido a la carencia de conocimientos, técnicas y métodos adecuados de trabajo en las diferentes dependencias.
- c) Dificultad para que se puedan implementar modelos de Automatización de procesos y sistemas de trabajo debido a que el personal no tiene habilidades y destrezas para el manejo de tecnología de vanguardia.
- d) Disfuncionalidad en los equipos de trabajo dentro de las oficinas lo que ocasiona, retrasos, fallas, errores o incumplimiento de metas departamentales.

COSTO-BENEFICIO:

Beneficios del Anteproyecto son los siguientes:

1º En el 2016, con \$1,684.705.00 se efectuaron 27,000 horas/hombre de capacitación. En el 2018, con \$2,800.000.00 se efectuaron 106,459 horas/hombre de capacitación, tomando en base esta información se realizó un comparativo para determinar que el costo estimado que tendría lograr la meta de capacitación en el supuesto que se buscara priorizar la capacitación por medios propios, en el 2019 reduciría bajo esta lógica de manera sustancial el costo promedio de la Hora Hombre de Capacitación con el Anteproyecto.

El costo proyectado del 2019 es el resultante de sumar el total de la plantilla de personal que se tiene como base del centro (Tabla de Salarios) \$ 862,704.00 pesos; y se adiciona la misma cantidad que se autorizó en el 2018 para la creación del Centro de Formación, que es un total de \$176,000.00 pesos.

La suma de estos dos conceptos, que son representativos, nos da un total de \$1,038,704.00 lo cual representa el costo de operación del centro y se ve reflejado en la tabla.

NOMBRAMIENTO	INGRESO BRUTO	MESES LABORADOS	GASTO ANUAL
JEFE DE DEPARTAMENTO	\$ 23,992.00	12	\$ 287,904.00
ESPECIALISTA AA	\$ 15,900.00	12	\$ 190,800.00
ANALISTA	\$ 12,000.00	12	\$ 144,000.00
ANALISTA	\$ 12,000.00	12	\$ 144,000.00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$ 8,000.00	12	\$ 96,000.00
			\$ 862,704.00

Año	Costo	H/H Capacitación.	Costo Unitario
2016	\$ 1,684,705.00	27,000	\$ 62.40
2017	\$ 2,800,000.00	62,006	\$ 45.16
2018	\$ 2,643,546.00	106,459	\$ 24.83
2019	1,038,704	180,000	\$ 5.77

2º Los esfuerzo en capacitación nos han permitido cristalizar entre otros proyectos que aprobamos la Auditoría aplicada por Global Estándar para el proceso de certificación ISO 9001-2015 y superamos la meta del indicador establecido SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS que era de 80% obteniendo un promedio anual del 90%.

3º Desde el mes de junio del 2017 se INSTITUCIONALIZÓ el programa de Inducción siendo ya una obligación de todo servidor de nuevo ingreso participar y aprobar su programa de inducción al puesto. Desde esa fecha hasta hoy, han participado más de 250 servidores públicos.

4º Se creó y aprobó el SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO y ya se ha puesto en práctica:

- Como parte del Proceso de Selección de Personal
- Como método para los procesos de Renivelación
- Como método para el desarrollo institucional
- Como método para medir el rendimiento del personal

A la fecha más de 400 servidores públicos han pasado por el proceso de Evaluación del Desempeño en algunas de las modalidades antes mencionadas

Una de las ventajas Adicionales es la posibilidad de brindar a los funcionarios la formación para que estos presenten sus exámenes de Bachillerato y se les acompañe en el proceso.

Durante el 2017 se autorizó la contratación de un proveedor para que se impartiera un curso para preparar al personal para presentar examen de bachillerato, se inscribieron 26 servidores públicos y el costo total fue de \$240,800.00 de los cuales el 50% los pagaron los alumnos y el 50% lo aportó el Ayuntamiento. El centro nos permite estar en posibilidades mediante su certificación en evitar la contratación de externos para este fin y con esto beneficiar a un mayor número de empleados municipales, atendiendo a una necesidad de contar con más de 1000 servidores públicos con Bachillerato.

Cabe señalar que el Anteproyecto;

- a) Si Crea, un nuevo proceso, en el procedimiento del trámite "Capacitación"
- b) NO Aumenta o reduce tiempo de algún trámite.
- c) Si incrementa los costos para el Gobierno Municipal, por el recurso que se va a destinar a la Jefatura de Capacitación.
- d) NO Aumenta costos para el Particular.
- e) NO afecta derechos ni obligaciones o prestaciones de los particulares.
- f) NO modifica infracciones y sanciones;

RESUELVE

PRIMERO.- En relación y complemento al oficio **CGAIG/RH/883/2018** de la Dirección de Recursos Humanos con motivo de la solicitud de Manifestación de Impacto Regulatorio que se recibió en tiempo y forma cumpliendo con todos los requerimientos de información solicitados.

SEGUNDO.- El anteproyecto *"Modernización del Reglamento General del Municipio, para la creación de la Jefatura de Capacitación"* Si incrementa los costos para el Gobierno Municipal y se encuentra presupuestado, NO afecta derechos, obligaciones y prestaciones de los particulares, Si crea un proceso el cual se contempla dentro de las funciones de la Dirección de Recursos Humanos, entre otras.

Con el Centro de Formación se incrementarían las capacidades del personal para poder responder a las cargas de trabajo con un rendimiento soportado con el conocimiento y competencias requeridas.

De manera indirecta, los principales beneficiarios serían los ciudadanos porque las dependencias tendrían personal mejor preparado y con mejores competencias para hacer frente a las grandes necesidades ciudadanas.

TERCERO.- La Unidad de Mejora Regulatoria, resuelve como **FAVORABLE**, el anteproyecto *"Modernización del Reglamento General del Municipio, para la creación de la Jefatura de Capacitación"* aunque cabe mencionar que el mismo, se deja a la aprobación de las Comisiones Edilicias, que en su momento sean turnadas por el Presidente y la Coordinación correspondiente.

FIRMA


Mtro. Manuel Ávila Ramos.
Director de Mejora Regulatoria



MUNICIPIO DE TLAJOMULCO
DE ZUÑIGA, JALISCO.
DIRECCIÓN DE MEJORA
REGULATORIA