|  |  |
| --- | --- |
|  |  **DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS****CARATULA PARA LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS.** |

**** **ANEXO 1**

1.- DATOS GENERALES

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A)Nombre del programa/proyecto/servicio/campaña | Programa Anual de Capacitación 2017 Capacitación y Desarrollo Humano | Eje | 6 |
| B) Dirección o Área Responsable | Departamento de Capacitación y Desarrollo Humano | Estrategia | 6.5 |
| C) Problemática que atiende la propuesta | Actualmente las capacitaciones al personal del gobierno municipal son limitadas, dado que los recursos humanos, materiales y económicos son insuficientes para atender las necesidades específicas de cada una de las áreas que integran la presente administración. | Línea de Acción |  |
| No. de PP Especial |  |
| D) Ubicación Geográfica / Cobertura de Colonias | N/A | Vinc al PND |  |
| E) Nombre del Enlace o Responsable | Karla Haydeé Ortiz Palafox | Vinc al PED |  |
| F) Objetivo específico | Cursos y talleres de capacitación y actualización técnica para servidores públicos de áreas específicas impartidos por capacitadores especializados para garantizar el buen desempeño de la administración municipal. | Vinc al PMetD |  |
| G) Perfil de la población atendida o beneficiarios | Servidores Públicos del Gobierno Municipal de San Pedro Tlaquepaque |
| H) Tipo de propuesta | J) No de Beneficiarios | K) Fecha de Inicio | Fecha de Cierre |
| Programa | Campaña | Servicio | Proyecto | Hombres | Mujeres | Enero 2017 | Diciembre 2017 |
| X |  |  |  |  |  | Fed | Edo | Mpio | x | x | x |
| I) Monto total estimado |  | Fuente de financiamiento |  |  |  |  |  |  |

**ANEXO 2**

2.- OPERACIÓN DE LA PROPUESTA

|  |  |
| --- | --- |
| A) Principal producto esperado (base para el establecimiento de metas)  | Capacitadores especializadosCapacitaciones específicas para cada área |
| B)Actividades a realizar para la obtención del producto esperado | 1.- Determinar las necesidades de capacitación en las dependencias de acuerdo a las actividades cotidianas que se desempeñan en cada área.2.- Definir el tipo de capacitaciones específicas y el número de participantes en cada una.3.- Capacitadores especializados para cada curso o taller a fin de actualizar la formación técnica de áreas específicas (manejo de químicos, software especializado, áreas operativas).4.- Promover la cultura de la capacitación para garantizar el buen desempeño de la administración municipal.5.- Mayor difusión a los cursos de capacitación general en las diversas áreas que aún no se integran al actual programa de capacitación. |
| Indicador de Resultados vinculado al PMD según Línea de Acción  |  |
| Indicador vinculado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible  |  |
| Alcance | Corto Plazo | Mediano Plazo | Largo Plazo |
| x |  |  |
| C) Valor Inicial de la Meta | Valor final de la Meta | Nombre del indicador | Formula del indicador |
| Lograr el programa anual de capacitación 2017 a través de las actividades a desarrollar | Lograr el programa anual de capacitación 2017 | Mejora en la calificación del ciudadano en su valoración de los procesos de atención a trámites y servicios | Servidores públicos capacitados / total de servidores públicos \* 100Total de capacitaciones impartidas/ total de cursos programados \* 100 |
| Clave de presupuesto determinada en Finanzas para la etiquetación de recursos |  |

|  |
| --- |
| **Cronograma Anual de Actividades** |
| **D) Actividades a realizar para la obtención del producto esperado**  | **2017** |
| **ENE** | **FEB** | **MZO** | **ABR** | **MAY** | **JUN** | **JUL** | **AGO** | **SEP** | **OCT** | **NOV** | **DIC** |
| 1.- Determinar las necesidades de capacitación en las dependencias de acuerdo a las actividades cotidianas que se desempeñan en cada área. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2.- Definir el tipo de capacitaciones específicas y el número de participantes en cada una. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.- Capacitadores especializados para cada curso o taller a fin de actualizar la formación técnica de áreas específicas (manejo de químicos, software especializado, áreas operativas). |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.- Promover la cultura de la capacitación para garantizar el buen desempeño de la administración municipal. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5.- Mayor difusión a los cursos de capacitación general en las diversas áreas que aún no se integran al actual programa de capacitación. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |