|  |
| --- |
| **MANUAL DE POLITICAS, PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION** |
| **ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN FRANCISCO MENENDEZ, DEPARTAMENTO DE AHUACHAPAN.** |
| \\dcw2k8\Datos\colivas\Documents\DEMUCA\APLICACIONES MANUAL DE IMAGEN\P-02 DEMUCA\FULL COLOR\Logo Demuca.jpgAECID%20EMBA_OTC%20El%20SalvadorLogo_ISDEM   |
|  |



**ABRIL**

**2018**

Contenido

1. [INTRODUCCIÓN 4](#_Toc511893563)
2. [OBJETIVOS 5](#_Toc511893564)

[2.1. Objetivo General: 5](#_Toc511893565)

[2.2. Objetivos Específicos: 5](#_Toc511893566)

1. [BASE LEGAL 6](#_Toc511893567)

[3.1. Constitución de la república 6](#_Toc511893568)

[3.2. Código municipal 6](#_Toc511893569)

[3.3. Normas Técnicas De Control Interno 6](#_Toc511893570)

[3.4. Ley de la Carrera Administrativa Municipal 7](#_Toc511893571)

1. [IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION 10](#_Toc511893572)

[4.1. Utilidad de la capacitación. 11](#_Toc511893573)

1. [METODOLOGÍA DE APLICACIÓN 12](#_Toc511893574)

[5.1. Políticas institucionales de capacitación 13](#_Toc511893575)

[5.2. Ámbito de aplicación. 14](#_Toc511893576)

[5.3. Identificación de necesidades de capacitación. 15](#_Toc511893577)

[5.4. Tipos de capacitación. 16](#_Toc511893578)

[5.5. Fuentes de las necesidades de capacitación: 18](#_Toc511893579)

[5.6. Técnicas y metodologías para identificar las necesidades de capacitación 21](#_Toc511893580)

1. [PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACIÓN. 23](#_Toc511893581)

[6.1. Objetivos Generales y Específicos: 23](#_Toc511893582)

[6.1.1. Objetivo General: 23](#_Toc511893583)

[6.1.2. Objetivos específicos: 23](#_Toc511893584)

[6.2. Estrategia de implementación: 24](#_Toc511893585)

[6.3. Ejecución de planes y programas de capacitación 25](#_Toc511893586)

[6.4. Estructura del Plan y Programas de Capacitación. 27](#_Toc511893587)

[6.5. Esquema del plan de capacitación. 28](#_Toc511893588)

[6.6. Presupuesto del Plan y Programas de capacitación. 32](#_Toc511893589)

[6.7. Tabla de presupuesto del plan y programas de capacitación 33](#_Toc511893590)

[6.8. Calendario de actuación. 35](#_Toc511893591)

[6.9. Plan operativo de Capacitación año 2018-2019 36](#_Toc511893592)

1. [VII. ANEXOS 37](#_Toc511893593)

[7.1. Solicitud de capacitación 38](#_Toc511893594)

[7.2. Modelo de formulario de solicitud de capacitación 39](#_Toc511893595)

[7.3. Medición del grado de satisfacción de capacitación recibida. 41](#_Toc511893596)

# INTRODUCCIÓN

El Manual sobre Políticas, Planes y Programas de Capacitación de la Municipalidad de **San Francisco Menéndez;** “Es una herramienta administrativa que sirve para la planificación, organización, ejecución y evaluación de un proceso continuo y permanente de enseñanza, actualización y mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas de los empleados municipales de carrera, que contribuyen al cumplimiento eficiente de los requerimientos de un cargo o puesto dentro de la Administración Municipal en cumplimiento de las tareas y funciones que tienen asignadas según el perfil establecido en el manual descriptor de cargos de la municipalidad”.

La definición de las especificidades del manual se desprenden de un proceso de diagnóstico y profundización de conocimientos sobre la realidad administrativa de la Municipalidad, sus empleados, así como del Concejo Municipal y quienes desempeñan funciones de dirección. Es de destacar, que un elemento importante de referencia para la construcción de este manual ha sido las orientaciones y consideraciones vertidas en los Manuales de Organización y Funciones y Manual Descriptor de Cargos y Categorías.

El manual en su contenido establece sus objetivos particulares, su base legal, base teórica, elementos de política, el ámbito de aplicación, los tipos de capacitación, identificación de necesidades de capacitación, y las regulaciones y pautas operativas para el diseño e implementación de planes y programas de capacitación de la Municipalidad de **San Francisco Menéndez.**

Este manual responde en cada una de sus partes y consideraciones a las disposiciones de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y ha sido elaborado por la municipalidad con el acompañamiento y asesoría del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal (ISDEM) y de la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador (COMURES), el apoyo técnico de la Fundación DEMUCA, y el respaldo financiero de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del fortalecimiento y modernización institucional de las municipalidades

# OBJETIVOS

## Objetivo General:

* Promover y fortalecer la organización, ejecución, evaluación de planes y programas de capacitación que favorezcan la dotación y mejora sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas de los empleados de la Municipalidad de **San Francisco Menéndez**, para el eficiente y efectivo ejercicio de sus tareas y responsabilidades establecidas en el manual de Descriptor de Cargos.

## Objetivos Específicos:

* Proporcionar a la Municipalidad una herramienta efectiva para que los empleados reciban capacitaciones idóneas al puesto de trabajo y así mejorar la calidad del servicio.
* Contribuir a la deficiencia que posea algún empleado, en base a la evaluación del desempeño y diagnóstico de capacitación, para contra restar y mejorar la ejecución de sus actividades.
* Promover la mejora continua de los empleados que laboran en la Municipalidad con el propósito de dar a conocer las nuevas tendencias.
* Fortalecer la capacidad administrativa financiera y técnica de las Municipalidad con el fin de que se realice de forma eficaz las funciones y actividades que cada empleado ejecuta dentro de su puesto de trabajo.

# BASE LEGAL

##  Constitución de la república

CAPITULO II DERECHOS SOCIALES, Sección II relativa al trabajo y seguridad social de los trabajadores, en su Art. 40 inciso 1º.-“Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos.”

La disposición anterior de carácter constitucional es genérica, como todas las regulaciones de la Constitución, establece para el Estado Salvadoreño y los Municipios como parte del mismo, la obligación de legislar sobre el tema de la capacitación profesional. La formación profesional es una actividad de educación no formal, a través de la cual se imparten conocimientos que sirven para desempeñar un cargo o trabajo ya sea teórico o práctico o en ambos aspectos. Se aplica entonces a la necesidad de crear, impulsar y ejecutar programas de capacitación para el personal de la Municipalidad.

##  Código municipal

Artículo 4.- Compete a los Municipios: No 30. “las demás que sean propias de la vida local y las que le atribuyan otras leyes*.”*

El artículo del Código Municipal establece que los municipios tienen competencia para cumplir lo que otras leyes le confieren como propiciar la capacitación y el adiestramiento permanente para los funcionarios y empleados públicos municipales. Dentro de las competencias en materia de capacitación se identifica concretamente la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

## Normas Técnicas De Control Interno

**Políticas y Prácticas para la Administración de Capital Humano**

**Art. 12.-** El Concejo Municipal y jefaturas, deberán establecer políticas y prácticas de personal apropiadas, principalmente las que se refieran a: Contratación, inducción, entrenamiento, evaluación y acciones disciplinarias, herramientas que deberán actualizarse de conformidad a los cambios que generen en la estructura organizacional.

**Art. 13.-** El Concejo Municipal, deberá establecer en el Plan Anual de Recursos Humanos: EL entrenamiento, inducción y evaluación del nuevo personal. Lo anterior estará contemplado en el Plan Anual Institucional y Presupuesto.

**Art. 14.-** El Concejo Municipal y jefaturas, deberán contar con las herramientas siguientes: Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal, Manual de Evaluación de Desempeño, Plan de Entrenamiento y Capacitación y Programas de Incentivos al Personal.

##  Ley de la Carrera Administrativa Municipal

Existen varias disposiciones en la Ley en donde se regulan diversos aspectos de la capacitación destinada a los empleados públicos de carrera.

**Objeto de la Ley**

Artículo 1.- El objeto de la presente Ley es desarrollar los principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantizar la eficiencia del Régimen Administrativo Municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio público municipal, la capacitación permanente, la estabilidad en el cargo y la posibilidad de ascensos y traslados. Para lograr estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de la carrera administrativa municipal se hará exclusivamente con base en el mérito y aptitud; con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexual, religioso o de cualquiera otra índole.

Cada Municipalidad deberá regirse conforme a las disposiciones establecidas en la presente ley.

**Equidad de género**

Articulo 1.- Las palabras alcalde, servidor, empleado, funcionario, juez y otras semejantes contenidas en el presente Manual de Políticas, Planes y Programas de Capacitación, que se aplican al género masculino; se entenderán comprender y se utilizarán indistintamente en género masculino o femenino, según el género del titular que los desempeña o de la persona a la que haga referencia. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en la Constitución, tratados internacionales y legislación secundaria vigente.

El artículo entre otros aspectos, regula que uno de los objetivos de la Ley es ofrecer capacitación permanente a los empleados públicos de carrera. Y lo establece así porque se ha llegado a la conclusión que solamente un personal de la municipalidad bien capacitado en forma continua puede garantizar, como dice la Ley misma, la eficiencia del Régimen Administrativo Municipal.

**Objetivos de la Capacitación**

Artículo 47.- La capacitación de los funcionarios de carrera tendrá como objetivo fundamental el óptimo ejercicio de las competencias propias de la administración pública municipal y estará orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a actualizar los conocimientos y desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados, así como a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño.

Para garantizar estos objetivos, es necesaria la capacitación permanente de los funcionarios o empleados municipales, por lo que es obligatoria la creación del Centro de Formación Municipal, que estará a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal. “

**Planes de capacitación y obligatoriedad**

###

Artículo 49.- Inciso 1º. Las Municipalidades, individual o asociadamente y demás entidades municipales, están en la obligación de cooperar y coordinar con el Centro de Formación a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, en los procesos de planeamiento e implementación de programas de capacitación y adiestramiento, para lograr los objetivos establecidos en el artículo 47 de esta Ley.”

El Presidente del Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, hará propuesta al Consejo Directivo del mismo, para que éste apruebe las tarifas correspondientes al pago de los servicios prestados por dicho Instituto conforme al presente artículo.

Los funcionarios y empleados están obligados a recibir las capacitaciones a que hayan sido asignados por la autoridad correspondiente y serán tomadas en cuenta para los ascensos, promociones e incentivos.”

**Registro de capacitaciones**

Artículo 50.- Las capacitaciones recibidas por el funcionario o empleado deberán registrarse en su expediente personal, en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y deberán tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral.

De igual forma deberán registrarse los estudios realizados y capacitaciones recibidas por iniciativa propia del funcionario o empleado.

1. **La Capacitación Como Derecho del Servidor Público**

El derecho del servidor público a la capacitación tiene su base legal en el Art. 59 No. 11 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal que establece: “Los funcionarios o empleados de carrera gozarán de los siguientes derechos: No. 11. De capacitación permanente sobre materias que interesan a la administración municipal;”

En consecuencia toda persona que preste sus servicios a la Municipalidad tiene derecho a recibir las facilidades necesarias para instruirse, para actualizar sus conocimientos y capacitarse en materias relacionadas con su trabajo y que interesan a la administración municipal también en aquellas que sirvan para adquirir conocimientos generales de otras especialidades que contribuyan a mejorar su nivel cultural y social.

1. **Como Obligación de la Municipalidad**

La Autoridad Municipal tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los medios para su capacitación y actualización, estos medios pueden ser: cursos, seminarios, talleres, conferencias entre otro. El Artículo 1 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal establece en uno de sus objetivos el ofrecimiento a los servidores públicos de una capacitación permanente.

La responsabilidad de la municipalidad consiste en apoyar el desarrollo individual y colectivo del personal. El cumplimiento de la capacitación contribuye a la integración armónica del personal en su trabajo y el mejoramiento del mismo, así como de una adecuada colaboración con las autoridades municipales que convierte la relación laboral en el propósito común de servir mejor a la comunidad.

# IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

La capacitación es una herramienta fundamental para la administración de recursos humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajador municipal, por medio de la mejora de la calidad de las aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas que aumentan sus competencias para desempeñarse con éxito en su puesto, al mismo tiempo que resulta ser una importante herramienta que contribuye a la motivación, realización personal y fomento de la identidad institucional.

La capacitación es uno de los medios que tiene la autoridad municipal para atender con eficiencia, oportunidad y transparencia las demandas y requerimientos de la comunidad y de manera especial las competencias establecidas en el Código Municipal y otras leyes relacionadas. La mejora en la calidad de los servicios y la gestión municipal en general se ven impactadas, en tanto que el contar con una regulación que asegure la capacitación permanente y la mejora continua del personal representa para la institución un avance en el proceso de modernización.

La participación responsable y sistemática de los empleados en los procesos de capacitación es condición indispensable para asegurar la consecución de los objetivos de dichos procesos, así como para avanzar en el proceso de mejora salarial gradual de dichos empleados.

La demanda critica de capacitación surge en buena medida en el momento en que hay diferencia entre lo que los empleados deberían saber hacer en el desempeño eficiente de su cargo y lo que realmente saben hacer y producen; brecha que se identifica a partir de la realización de las evaluaciones del desempeño reguladas y orientadas en el manual diseñado para dicho fin y condicionadas por lo establecido en el manual descriptor de cargos o puestos.

##  Utilidad de la capacitación.

Los beneficios de la capacitación de los empleados se identificarán en las áreas municipales siguientes:

1. Trabajo administrativo
2. Desarrollo de personal
3. Ambiente de trabajo
4. Atención al público
5. **Trabajo Administrativo**: Contribuirá a la labor de dirección, registro y control realizado y evaluado en la Municipalidad, impactando la calidad y cantidad de los procesos y procedimientos en lo relativo a la administración del personal y en el marco de la relación entre lo que la Municipalidad espera del empleado y lo que ésta puede hacer para contribuir a hacer efectiva dicha pretensión y eficiente el desempeño del empleado.
6. **Desarrollo de Personal**: Tanto a nivel individual como colectivo la capacitación ofrecerá al personal herramientas actualizadas y modernas que le permitan realizar su trabajo en menor tiempo, con menor esfuerzo y mayor calidad que favorece un estado anímico de satisfacción. La capacitación sistemática y regulada ubicara al empleado en una perspectiva de evolución permanente amplía su nivel cognoscitivo, cultural, técnico y administrativo, permitiéndole una motivación y compromiso particular con su trabajo, con la institución municipal y en el cumplimiento de la función pública con un alto sentido de la responsabilidad social.
7. **Ambiente de Trabajo**: La capacitación sistemática y debidamente regulada, ofrece a todo el personal según su nivel dentro de la estructura organizativa funcional de la Municipalidad, la oportunidad de cualificarse en la labor que desempeña, estimula el establecimiento de relaciones de respeto y consideración mutua basadas en la contribución al desarrollo institucional, al mismo tiempo que ayuda a la autovaloración del trabajo desempeñado; además se ve potenciada la coordinación y se promueve la integración efectiva de grupos de trabajo.
8. **Atención al Público**: Uno de los principales beneficios que ha de aportar la capacitación es el mejoramiento de los servicios de la administración municipal a la comunidad, ya que favorecerá la motivación del empleado para atender con mayor eficacia los requerimientos que presenta la población ante la Municipalidad, lo cual ha de redundar en la imagen de la institución y quienes direccionan la gestión municipio

# METODOLOGÍA DE APLICACIÓN

El proceso de diseño del manual ha transcurrido por los momentos siguientes:

* Organización interna del proceso de actualización y definición de un programa de actuación que asegurara la participación de los referentes de las distintas unidades de la Municipalidad.
* Revisión y análisis de los manuales genéricos para la gestión administrativa municipal basados en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal brindado por la Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador.
* Análisis de una propuesta estructurada a partir de lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y otras leyes relacionadas, así como los principios básicos de administración.
* Definición y validación técnica del contenido y estructura del presente manual.
* Validación y aprobación de la actualización por parte del Concejo Municipal.
* Socialización con el personal a efecto de propiciar el apropiamiento y operativizaciòn de las nuevas disposiciones administrativas.

##  Políticas institucionales de capacitación

La Municipalidad de **San Francisco Menéndez**, tiene como elementos de política institucional para orientar los procesos de capacitación los siguientes:

* La capacitación constituye un medio de apoyo que busca generar en los funcionarios cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar, a través de un proceso de aprendizaje continuo. Se trata de un proceso que permita la creación colectiva de capacidades nuevas (no sólo una suma de capacidades individuales) en función de los propósitos institucionales, traducidos en la consecución de los objetivos del Plan Capacitación de esta Municipalidad.
* Todo empleado de la Municipalidad, independientemente del nivel funcionarial o situación con respecto al grado de confianza y actividad desarrollada, tendrá oportunidad de ser capacitado y ampliar sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.
* Por medio de la capacitación se orientará el fortalecimiento del compromiso de los empleados Municipales con una gestión efectiva y transparente para elevar la confianza y el respeto de los habitantes hacia la municipalidad.
* La capacitación, es un proceso de gestión humana y de formación de los funcionarios, por lo que han de orientarse hacia el mejoramiento de la capacidad de la organización para desarrollar sus actividades y prestar más eficientemente los servicios públicos bajo su responsabilidad, lo cual supone capacidad de aprendizaje colectivo para comprender el entorno y sus demandas.
* Con el objeto de organizar la capacitación internamente, la Administración Municipal, ha de formular un Plan de Capacitación con la periodicidad de un año, que estará basado en las necesidades identificadas por medio de un diagnostico o su actualización anual. Este diagnóstico se vinculará al manual descriptor de cargos a partir de los perfiles requerido para cada cargo y su eficiente desempeño, y al manual de evaluación del desempeño por las competencias requeridas por el personal según el nivel funcionarial al que pertenece; así como con el manual del sistema retributivo porque la mejora salarial y estímulos se vinculan al cumplimiento de méritos y requisitos de capacitación para cada cargo laboral

## Ámbito de aplicación.

El presente Manual sobre Políticas, Planes y programas de Capacitación es de aplicación a todo el personal que labora en la Municipalidad sin importar el grado de confianza, ya que se extiende el deber de reforzar permanentemente sus conocimientos y capacidades para la gestión local de la Municipalidad de **San Francisco Menéndez**, es decir sin excepciones en el Artículo 2 de LCAM así mismo, a los niveles de dirección, técnico, administrativo y operativo como lo indican los Artículos 6, 7, 8, y 9 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal de acuerdo a las definiciones que se detalla a continuación.

* **Nivel de Dirección**

Pertenecen los empleados que desempeñan dentro de la Municipalidad las funciones relacionadas con la dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de esta Municipalidad tal como se detallan a continuación.

* **Nivel Técnico**

Pertenecen los empleados que desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico los cuales se identifican a continuación.

* **Nivel de Soporte Administrativo**

Al nivel de soporte administrativo pertenecen los empleados que desempeñan funciones de apoyo administrativo y técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato.

* **Nivel Operativo**

A este nivel pertenecen los empleados con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución.

## Identificación de necesidades de capacitación.

Para la Municipalidad de **San Francisco Menéndez**, la identificación de necesidades de capacitación se llevará a cabo por medio de la evaluación del desempeño del personal y del diagnóstico de los sistemas de trabajo por medio del cual se identifican anualmente las demandas administrativas y los medios de capacitación que permiten atender dicha demanda de forma sistemática y ordenada.

La identificación de necesidades de capacitación permite a la Municipalidad reconocer las áreas donde se necesita mejorar y actualizar el conocimiento para contribuir al desempeño eficiente de los cargos y la atención de necesidades humanas de los empleados.

Se considerará que existen necesidades de capacitación de los empleados cuando se identifiquen situaciones tales como: retraso en la ejecución del trabajo y cumplimiento de órdenes, insuficiencia del conocimiento técnico del personal de un área, cargas desproporcionadas de trabajo en la administración municipal, una lenta atención de las demandas de la comunidad, desperdicios de recursos materiales y económicos en la realización de un trabajo determinado, desinterés del personal en relación con los objetivos de la Municipalidad, insuficiencia en los métodos de atención al público, deficiencia en la distribución, vigilancia, y supervisión de órdenes, ineficiencia o negligencia de los servidores públicos, obsolescencia de métodos y procedimientos administrativos.

Cada una de estas situaciones se atenderá, de manera particular, según el área o personal que lo requiera, o bien mediante la ejecución de un programa global de capacitación que atienda al conjunto de la organización administrativa y su personal.

## Tipos de capacitación.

La Municipalidad de **San Francisco Menéndez,** por medio del presente manual ha de propiciar y poner en marcha planes de capacitación según sean los requerimientos de desarrollo de los empleados, estas pueden ser una sencilla información expuesta a un curso preliminar, o bien un ejercicio más complejo que implique una participación comprometida y constante del personal. En todo caso la participación de los empleados convocados será obligatoria y adquirirá diversas características de acuerdo con el área de trabajo, especialidad, número de participantes, niveles de conocimiento, funciones y responsabilidad de los empleados que reciban la capacitación.

La capacitación que ha de planificarse y ejecutarse dependerá del objetivo que se persiga con la misma, efecto para el cual se identifican los tipos de capacitación siguientes:

1. **Capacitación Inductiva**

Será la que ha de facilitar la integración del nuevo colaborador, al ambiente de trabajo en el que se está incorporando.

Normalmente se desarrollará como parte del proceso de selección del personal, pero puede también realizarse previo a esta, en tal caso se organizaran programas de capacitación para postulantes y se seleccionaran a los que muestren mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

1. **Capacitación Preventiva**

Se entenderá como 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.

Tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología y actualización de nuevos equipos.

1. **Capacitación Correctiva**

Se entenderá para efectos de aplicación del presente manual, como la orientada a solucionar problemas de desempeño, en este caso, su fuente original de información es la evaluación del desempeño realizada a los trabajadores y los diagnósticos de necesidades dirigidos a identificar y determinar cuáles debilidades son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

1. **Capacitación para el Desarrollo de la Carrera**

Esta actividad se asemeja a la capacitación preventiva, con la diferencia de que será orientada a facilitar que los trabajadores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones dentro de la Municipalidad.

Esta capacitación tendrá por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en la cual la municipalidad puede diversificar sus actividades.

1. **Instrucción Técnica y Adiestramiento**

Está entenderá como la capacitación orientada al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas técnicas de los empleados públicos municipales que les permitan efectuar en mejores condiciones el trabajo cotidiano.

1. **Enseñanza Profesional**

La enseñanza profesional se entenderá como la enseñanza de una materia especializada para grupos de empleados técnicos y profesionales que desempeñan labores de dirección y coordinación en la administración municipal. El contenido de este tipo de capacitaciones incluye tanto información actualizada, como instrucción y adiestramiento en casos prácticos relacionados con el cargo o puesto de cada participante.

1. **Motivación y Desarrollo**

La motivación y desarrollo se asumirá como capacitación de orden complementaria al trabajo que desarrolla el empleado o bien aquella que le sirve para mejorar sus conocimientos generales y sus habilidades en otras áreas culturales, educativas y laborales, integrarse al cumplimiento de metas y fines estratégicos de la Municipalidad, así como para elevar su nivel de vida.

##  Fuentes de las necesidades de capacitación:

Las necesidades de capacitación se identifican anualmente por medio de una exploración que la unidad de Recursos Humanos o la unidad administrativa designada por el concejo municipal, lleve a cabo considerando las áreas siguientes:

1. **En la organización y sistemas administrativos:**

La Organización incluirá la estructura administrativa de la Municipalidad, que es el conjunto de dependencias que llevan a cabo la gestión municipal, las atribuciones y funciones de cada área y los recursos materiales y financieros, así como el personal que allí labora.

La exploración de los sistemas administrativos incluirá explorar los métodos de trabajo, procedimientos, formas de trámite y atención de las actividades de cada área.

En este aspecto las necesidades de capacitación se identificaran en aspectos como los siguientes: cuando el personal ejecute sus actividades sin una adecuada coordinación o una orden poco precisa que se manifiesta en la ejecución de una misma actividad en varias áreas, el desperdicio de esfuerzos y recursos, la indefinición de las competencias y funciones de cada dependencia y los inadecuados métodos de trabajo. Además también podrá contemplarse las necesidades de capacitación desde una concepción preventiva, como las que se determinan por el perfil del puesto en su relación directa con el perfil del ocupante.

1. **En el desempeño del puesto:**

Las necesidades de capacitación en este sentido se determinarán a partir de la evaluación del desempeño dado que el puesto es la adscripción normal de un empleado municipal en una labor determinada, con una serie de responsabilidades y un conjunto de funciones de carácter operativo que lo ubica en un nivel especifico en la administración municipal.

En muchas ocasiones el puesto es de gran complejidad por lo especializado o lo meticuloso de sus tareas; en ese caso la persona que lo ocupa debe tener los conocimientos y habilidades técnicas suficientes para poder ejecutarlo sin problemas; cuando esto no ocurre el ejercicio del puesto es incompleto, inconsistente o ineficaz; por lo que la capacitación en el desempeño del puesto se orienta a dotar al empleado de la información, conocimientos y habilidades que le permitan un adecuado cumplimiento de sus funciones y labores propias del cargo.

1. **En la integración del personal a los objetivos del municipio:**

Se referirá a la motivación y desarrollo integral de los empleados municipales y a las relaciones laborales y otras de carácter informal y de cooperación entre los empleados, funcionarios y autoridades de la Municipalidad.

En términos generales los objetivos del municipio son: Servir a la comunidad y fomentar el desarrollo social, económico, político, educativo y cultural de la población; consecuentemente la labor de los empleados de la Municipalidad deberá ser el desempeño eficaz, eficiente, responsable, profesional y ágil de las tareas que tiene encomendadas para contribuir a la consecución de dichos objetivos.

Cuando el empleado municipal no haga suyas las finalidades del municipio se requerirá de una instrucción o enseñanza que lo motive a compenetrarse con sus responsabilidades y a elevar su rendimiento a partir de la comprensión integral de la importancia de su labor dentro de la institución.

1. **En la atención al público:**

El vínculo de la Administración Municipal con la comunidad en materia de trámites se manifiesta en materia de pagos diversos, solicitudes de acciones específicas de la autoridad, audiencias, orientación, información y quejas, resolución de casos de infracción de las ordenanzas o reglamentos municipales y demás situaciones en que un miembro de la comunidad realice una gestión frente a un servidor público del Municipio.

Las necesidades de capacitación se identificarán cuando se observe entre otras irregularidades las siguientes: trato inadecuado al público, deficiencia en la orientación e información de trámites, complicaciones en los procedimientos para realizar gestiones y pagos etc.

##  Técnicas y metodologías para identificar las necesidades de capacitación

Entre algunos de los métodos y técnicas a los que podrá recurrir la Unidad de Recursos Humanos o la administración designada por el concejo municipal para identificar las necesidades de capacitación en el personal son:

1. **Análisis y Descripción del Puesto**

Consiste en el procedimiento que estudia el puesto de trabajo por medio de las actividades directas del personal, para reflejar qué hace, cómo lo hace, qué requisitos exige la ejecución del trabajo y en qué condiciones se desarrolla.

1. **Aplicación de escalas de evaluación del desempeño**

Esta se llevará a cabo anualmente y quedará regulada en el manual de evaluación del desempeño de esta Municipalidad. En dicho manual se establecerá el método e instrumentos específicos a emplear para realizar dicha evaluación; sin embargo será de orden indispensable tener en consideración los requisitos y funciones del puesto especificados en el manual descriptor de cargos y categorías de esta Municipalidad para determinar las necesidades y tipos de capacitación requerida**.**

1. **Entrevista de conocimiento del cargo y funciones**

Esta servirá para saber si el empleado conoce sus funciones, así como para identificar los conocimientos, habilidades y aptitudes del empleado que desempeña el cargo. Esta ofrecerá la oportunidad a los superiores jerárquicos ofrecer aclaraciones y ampliaciones que permitan al empleado dimensionar de manera más precisa las implicaciones de su trabajo y los alcances de sus responsabilidades.

1. **Por observación directa**

La observación permite apreciar los puntos débiles de los empleados, durante la observación del cumplimiento de las rutinas de trabajo, hay que saber detectar quien no entiende completamente una tarea y cuando la desempeña incorrecta o deficientemente. La observación ha de ser una de las técnicas más usadas para detectar las necesidades de capacitación del personal. Esta técnica será aplicada haciendo uso de una lista de chequeo que facilite el registro y garantice que este sea priorizado y definido previamente para reducir la aplicación de criterios subjetivos y valoraciones arbitrarias sobre el desempeño de una persona determinada dentro de la Municipalidad.

1. **Reuniones interdepartamentales.**

Discusiones interdepartamentales acerca de asuntos concernientes a objetivos institucionales, problemas operacionales, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.

Los métodos se aplicarán de forma complementaria si se considera pertinente, con la finalidad de tener una valoración más precisa de las necesidades de capacitación.

# PLAN O PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

Los planes de capacitación de personal de esta Municipalidad se ha de elaborar anualmente por parte de la unidad de recursos humanos, el cual estará basada en un diagnostico previa actualización y ha de contener y desarrollar los elementos básicos siguientes:

##  Objetivos Generales y Específicos:

### Objetivo General:

* Gestionar el desarrollo del talento humano de la Municipalidad con el propósito de entrenar de manera eficiente las debilidades que cada empleado/as posee, así mismo fortalecer el desempeño, tomando en cuenta los planes operativos de la Municipalidad para brindar un servicio de calidad a los usuarios.

### Objetivos específicos:

* Desarrollar a través de las necesidades, diagnóstico y evaluación del desempeño todas aquellas capacitaciones necesarias para el desarrollo y eficiencia del personal que labora en la Municipalidad.
* Tomar en cuenta la ejecución del programa de capacitación, en base a los recursos con los que cuenta la Municipalidad.

##  Estrategia de implementación:

Los planes y programas de capacitación de personal serán elaborados, organizados, ejecutados y evaluados considerando los elementos siguientes:

* Establecimiento de alianzas interinstitucionales con instancias del gobierno nacional, la empresa privada y las organizaciones no gubernamentales para su ejecución.
* Programación y ejecución considerando que el 50% del tiempo de participación sea en fines de semana a efecto de compartir la inversión entre la Municipalidad y los empleados beneficiados.
* Las Multiplicación de conocimientos de los empleados capacitados por medio de la firma de compromisos que regulados en cartas de entendimiento permitan el máximo aprovechamiento de los conocimientos.

* Organización y puesta en marcha de espacios de gestión y socialización del conocimiento, de tal forma que de manera sistemática se aproveche las experiencias que derivan de la reflexión interna y de la práctica que los empleados realizan en el desempeño de sus labores institucionales y no institucionales.
* Uso de la tecnología de forma organizada y sistemática que facilite compartir experiencias y adquirir conocimiento con personal.
* Identificación previa y clara de las fuentes de provisión de recursos humanos idóneos para apoyar los procesos de capacitación.

##  Ejecución de planes y programas de capacitación

Todo programa o plan de capacitación desarrollado por esta Municipalidad ha de basarse en las regulaciones básicas siguientes:

* Todo empleado estará obligado a asistir de forma ordenada y sistemática a la capacitación que le sean asignadas o deberá documentar y justificar oportunamente su inasistencia de lo contrario será objeto de amonestación en el marco del procedimiento que regula el reglamento interno en lo relativo a desacato de instrucciones.
* La selección de los participantes ante una oportunidad de capacitación no planificada se realizará teniendo en cuenta criterios de rendimiento en el desempeño de su cargo, relación entre el cargo y la temática a tratarse y los resultados derivados de la última evaluación aplicada al empleado.
* La participación en un proceso de capacitación por parte de un miembro del personal, obligará a este a realizar una devolución y/o socialización de los conocimientos adquiridos con el personal y bajo la modalidad que sea establecido por la jefatura a cargo de los procesos de capacitación designada por el Concejo Municipal.
* Las áreas generales de capacitación estarán orientadas de manera general de acuerdo a los niveles funcionariales, el perfil del cargo según el manual descriptor de cargos, las áreas de evaluación del desempeño establecidas en el manual para tal fin y las implicaciones y obligaciones del trabajo que desarrolla cada uno de los empleados.
* Los recursos humanos profesionales para el desarrollo parcial o total de un plan o programa de capacitación de esta Municipalidad serán tanto de origen interno como externo, recurriendo para ello de forma preferente a instituciones, organizaciones y/o empresas que posean la capacidad de adquirir compromisos de mediano y largo plazo.
* Toda capacitación adquirida por el empleado deberá registrarse en el expediente del mismo para ser considerada dentro de los procesos de evaluación del desempeño, mejora salarial, promociones e incentivos, asegurando su incorporación al Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y deberán tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral.
* El plan o programa de capacitación debe contener su respectivo presupuesto a efecto de ser considerado en presupuesto municipal anual de forma oportuna.
* El plan o programa de capacitación ha de especificar el tiempo de duración, los participantes o beneficiarios, los recursos humanos y materiales requeridos para su ejecución y los indicadores y mecanismos de evaluación a fin de asegurar su exitosa y adecuada ejecución.
* El plan o programa de capacitación debe ser aprobado por el Concejo Municipal previo a su implementación. Cualquier adecuación o reprogramación deberá ser igualmente notificada al Concejo Municipal para efectos de planificación y gestión.
* La Municipalidad establecerá por medio del Alcalde Municipal y de forma permanente la coordinación con el Centro de Formación del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal para el fortalecimiento de los procesos de planificación e implementación de programas de capacitación y adiestramiento.
* Los requerimientos de capacitación individual de un empleado podrán ser identificados por él mismo y presentar solicitud a su jefe inmediato, quien dará trámite por medio de la unidad responsable de los recursos humanos y esta resolverá en los primeros ocho días posteriores al conocimiento de la solicitud.

##  Estructura del Plan y Programas de Capacitación.

Con la información obtenida en la detección de necesidades de capacitación, a través del proceso de evaluación del personal y de levantamiento efectuado por cada jefatura; se ha procedido a elaborar el Plan y Programas de Capacitación, el mismo que en su estructura básica se hace constar dos tipos de capacitación: Genéricas y Específicas.

Las pautas generales de contenidos de los planes o programas de capacitación han partido de las consideraciones de opciones básicas de referencia como las siguientes:

1. Lo que todos los empleados deben saber para desempeñarse en correspondencia con los fines e intereses de la Municipalidad.
2. Lo que demanda la naturaleza y nivel de responsabilidad implícita en el cargo que desempeñan y que será evaluado para verificar su rendimiento general.
3. Estos a diferencia de otras opciones de capacitación la Municipalidad se organizarán de tal manera que todos los empleados en un periodo determinado hayan cursado dichos planes y serán considerados de forma importante en el proceso de evaluación de los ascensos y movilidad dentro de la institución y la mejora salarial.

##  Esquema del plan de capacitación.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ESTRUCTURA OCUPACIONAL**  | **TIPOS DE CAPACITACIÓN** | **ÁREA** | **CONTENIDO Y/O TEMA** |
| Secretario Municipal.Auditor Interno.Gerente General.Recursos HumanosPresupuestaria MunicipalJefe de Unidad Tributaria MunicipalJefe de contabilidadJefe de TesoreríaJefe UACISupervisor de Aseo Público OrnatoJefe del Registro del Estado FamiliarEncargado de Mantenimiento GeneralJefe de Proyección Social y participación CiudadanaEncargado de ComunicacionesJefe de Medio ambienteEncargado de la unidad de la MujerAdministrador de CementerioJefe del CAMEncargado de Centro de Formación y Producción de la MujerEncargado de Cartas de VentasDemás PersonalDe la Institución.  | **GENERICA** | **LEGISLACION MUNCIPAL** | 1. Ley de la Carrera AdministrativaMunicipal.2. Ley de Ética Gubernamental.3. Código Municipal.4. Ley del servicio Civil. |
| **LEGISLACION LABORAL** | 5. Reglamento Interno de Trabajo. |
| **ADMINISTRATIVO** | 6. Excelencia en el Servicio yAtención al Usuario.7. Psicología del trabajo en la salud mental.8. Gestión del talento humano.9. Endocalidad como parte del trabajo en equipo.10. Derechos humanos en la administración pública.11. Diplomado de auditoria. |
| **INFORMATICA** | 12. Técnicas de redacción, ortografía, archivo físico, digital.13. COMPRASAL II14.Programa AUTO-CAD |
| **ESPECIFICAS** | **LEGISLACION TRIBUTARIA** | 1. Código Ética Policial.2. Reglamento de Marcas, Fierros y Ordenanza. |
| **ADMINISTRATIVO** | 3. Manual de Políticas y Cobros.4. Procedimientos JurídicosAdministrativos. |
| **LEGISLACION MUNICIPAL Y OTRAS AFINES** | 5. Ley de Urbanismo, Construcción y Ordenanza.6. Contabilidad Gubernamental.7. Reglamento Especial Sobre manejo Integral de Desechos Sólidos. |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD DE FORMACIÒN**  | **OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD**  | **RESULTADO ESPERADO**  | **COLECTIVO** | **DURACION (HORAS)** | **PRESUPUESTO** | **RESPONSABLE** |
| **Ley de la Carrera Administrativa Municipal** | Garantizar el ingreso de personal idóneo a la administración pública municipal y el ascenso de los empleados, en base a mérito y aptitud y mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones. | Conocer los derechos, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos. | Alcalde, Sindico, Gerente, Secretario, Auditor Registrador/a y comisión de LCAM(14) | 6 Jornadas de 4 HRS | $335.16 | Secretaria de la comisión |
| **Ley de Ética Gubernamental** | Dotar de normas y promover el desempeño ético en la función pública a los servidores públicos. | Prevenir las prácticas indebidas en el ejercicio de sus funciones por parte de los servidores públicos  | Nivel de Dirección |  4 | $175.00 | RRHH |
| **Código Municipal** | Transmitir los principios constitucionales a los servidores públicos municipales referentes a la organización, funcionamiento y ejercicio de las facultades autónomas.  | Ejercer funciones de gobernabilidad bajo un ordenamiento jurídico con actuaciones orientadas al bien común. | Consejo Municipal(15) | 8 | $120.00 | SecretarioMunicipal |
| **Ley del servicio Civil** | Regular las relaciones del estado y el municipio con sus servidores públicos. | Garantizar la eficiencia de la administración en beneficio del interés público. | Nivel de Dirección | 8 | $175.00 | RRHH |
| **Reglamento Interno de Trabajo** | Establecer las normas que regulen las relaciones de trabajo entre la Municipalidad y a todo el personal que labora en la misma. | Aplicar y regular los derechos y obligaciones de la administración municipal y del personal. | Todos los servidores(147) | 4 | $294.00 | Consejo Municipal |
| **Excelencia en el Servicio y Atención al Usuario** | Mejorar la calidad de servicio percibida por los usuariosControlar las situaciones conflictivas con el usuario y reducir su probabilidad de ocurrencia.  | Mejorar el trato personalizado al usuario interno y externo.Mejorar la imagen institucional a través de la atención al usuario  | Servidores del distrito municipal(69) | 2 Jornadas de 4HRS | $207.00 | RRHH |
| **Psicología del trabajo en la Salud mental** | Mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo y contrarrestar los conflictos laborales.  | Mejorar el trato hacia los compañeros de trabajo para general un ambiente de cooperación y trabajo en equipo. | Servidores del distrito municipal(69) | 2 Jornadas de 4HRS | $207.00 | RRHH |
| **Gestión del talento humano** | Mejorar el manejo de las relaciones laborales con sus superiores y subordinados  | Cambio de actitud en el trabajo hacia el usuario interno y externo | RRHH, Gerente Secretario Municipal(2) | 16 | $48.00 | RRHH |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD DE FORMACIÒN**  | **OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD**  | **RESULTADO ESPERADO**  | **COLECTIVO** | **DURACION****( HORAS)** | **PRESUPUESTO** | **RESPONSABLE** |
| **Endocalidad como parte del trabajo en equipo.** | Fomentar el trabajo en equipo, a través de la generación de procesos de confianza, sinergia y comunicación asertiva, entre los miembros de un equipo de trabajo.  | Mejorar las relaciones interpersonales y generar un buen clima institucional.Lograran des-aprender actitudes negativas y re-aprenderán actitudes positivas. | Cuerpo de agentes Municipal, alumbrado publico(40) | 2 Jornadas de 8 HRS | $350.00 | RRHH |
| **Derechos humanos en la administración pública.** | Adquirir conocimientos acerca de la regulación de los derechos humanos en relación a los servidores públicos. | Fortalecer el respeto a los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones | Unidad de Registro del Estado Familiar(6) | 8 | $48.00 | RRHH |
| **Diplomado de auditoria** | Reforzar y actualizar conocimientos de las diferentes áreas de contaduría. | Proporcionar las herramientas adecuadas para el sistema de gestión de la Municipalidad. | Auditoria | 36 | $550.00 | RRHH |
| **Técnicas de redacción, ortografía, archivo físico, digital.** | Desarrollar técnicas de archivo físico y digital, así como la implementación de una buena redacción en el ámbito laboral. | Reducir errores de redacción y mejorar el ordenamiento de documentación. | Nivel administrativo | 8 | $216.00 | RRHH |
| **COMPRASAL II** | Conocer y desarrollar el manejo del sistema electrónico para aplicarlo en la unidad de la UACI. | Ejecutar actividades de adquisición y contratación más eficazmente. | UACI | 8 | $ 50.00 | RRHH |
| **Programa AUTO-CAD** | Desarrollar capacidades para aplicar el uso efectivo del sistema AUTO-CAD | Contribuir a la UATM un respaldo de capital humano, para el uso eficiente del sistema de software. | Cobrador municipalY Jefa de UATM | 32 | $190.00 | RRHH |
| **Código de Ética Policial** | Fomentar el desarrollo de ética policial. | Proporcionar a la municipalidad Agentes honestos y justos para contribuir al buen servicio social. | Cuerpo de Agente Municipal | 2 Jornadas de 4 HRS | $120.00 | RRHH |
| **Reglamento de Marcas y Fierros y Ordenanza** | Conocer las formalidades legales de revisión de especie equino o bovino y la expedición de Cartas de Ventas  | Aplicar los procedimientos legales establecidos en el artículo 15 del Reglamento de Marcas y Fierros | Secretaria, Cartas de venta, CAM Y Sindico/a | 4 | $30.00 | RRHH |
| **Manual de Políticas y Cobros;** | Determinar las Acciones, Procedimientos Técnicos y Políticas, para el Cobro de las Tasas e Impuestos Municipales | Lograr la Recuperación de la Mora Tributaria por Impuestos y Tasas por Servicios Municipales. | Secretaria, Contabilidad, Tesorería, CTAS CTES y Sindico | 4 | $35.00 | JEFE/A DE UATM |
| **Procedimientos Jurídicos Administrativos;** | Conocer los procedimientos legales administrativos | Actuar de forma objetiva siguiendo los procedimientos establecidos en las normas. | Nivel Técnico | 8 | $160.00 | RRHH |
| **Ley de Urbanismo, Construcción, su Reglamento y Ordenanza** | Conocer el procedimiento normativo sobre la autorización de permisos de urbanización y construcción. | Exigir a las personas naturales y jurídicas cumplir con los requisitos de construcción  | Unidad de Medio Ambiente, Catastro y SINDICO | 8 | $124.00 | JEFE/A DE UATM |
| **Contabilidad Gubernamental** | Conocer acerca de la contabilidad gubernamental en general. | Fomentar el desarrollo de los funcionarios públicos para la buena gestión y apoyo de la Municipalidad.  | Cajero/a, auxiliar de tesorería, Jefe de UACI | 40 | $120.00 | RRHH |
| **Reglamento Especial sobre el Manejo Integral de Desechos Sólidos** | Instruir al personal de limpieza sobre el manejo de desechos sólidos de origen domiciliar, comercial, de servicios o institucional. | Clasificar los desechos sólidos procedentes de la limpieza de áreas públicas, o industriales similares a domiciliarios, y de los sólidos sanitarios que no sean peligrosos. | Operadores del Relleno Sanitario y Recolectores | 2 Jornadas de 4 | $70.00 | Unidad de Medio Ambiente |

##  Presupuesto del Plan y Programas de capacitación.

Las capacitaciones que se organicen dentro del marco del presente Plan Estratégico de Capacitación serán financiadas por la municipalidad de **San Francisco Menéndez**, salvo casos particulares aquellas capacitaciones que el Centro de Formación del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal tome a bien incorporarlas a su programación especial permanente destinado a la capacitación y adiestramiento de los servidores públicos regulados en los Arts. 6, 7, 8 y 9 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

En el numeral 6.7., se muestra el presupuesto requerido para el desarrollo de los eventos de capacitación, su ejecución estará a cargo por el coordinador de cada evento designado por el Concejo o Alcalde Municipal

##  Tabla de presupuesto del plan y programas de capacitación

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **PRESUPUESTO** |
| **Nº** | **TIPO DE CAPACITACIÓN** | **CONTENIDOS Y/O TEMAS** | **INSTRUCTOR** | **OTROS** | **ALMUERZO** | **REFRIGERIOS** |  **TOTAL**  |
| **1** | **GENERICAS** | Ley de la Carrera Administrativa Municipal | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 335.16 | $ 0.00 | $ 335.16 |
| **2** | Ley de Ética Gubernamental | $ 100.00 | $ 0.00 | $ 75.00 | $ 0.00 | $ 175.00 |
| **3** | Código Municipal | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 75.00 | $ 45.00 | $ 120.00 |
| **4** | Ley del servicio Civil | $ 100.00 | $ 0.00 | $ 75.00 | $ 0.00 | $ 175.00 |
| **5** | Reglamento Interno de Trabajo | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 294.00 | $ 294.00 |
| **6** | Excelencia en el Servicio y Atención al Usuario | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 207.00 | $ 207.00 |
| **7** | Psicología del trabajo en la Salud Mental | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 207.00 | $ 207.00 |
| **8** | Gestión del talento humano | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 48.00 | $ 0.00 | $ 48.00 |
| **9** | Endocalidad como parte del trabajo en equipo  | $ 0.00 | $ 150.00 | $ 0.00 | $ 200.00 | $ 350.00 |
| **10** | Derechos humanos en la administración pública. | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 30.00 | $ 18.00 | $ 48.00 |
| **11** | Diplomado de auditoria | $ 500.00 | $ 0.00 | $ 50.00 | $ 0.00 | $ 550.00 |
| **12** | Técnicas de redacción, ortografía, archivo físico, digital. | $ 100.00 | $ 20.00 | $ 60.00 | $ 36.00 | $ 216.00 |
| **13** | COMPRASAL II | $ 0.00 | $ 20.00 | $ 20.00 | $ 10.00 | $ 50.00 |
| **14** |  | Programa AUTO-CAD | $ 150.00 | $ 40.00 | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 190.00 |
| **SUMAS PASAN……………** | **$2,965.16** |
|  |  |
| **Nº** | **TIPO DE CAPACITACIÓN** | **CONTENIDOS Y/O TEMAS** |  **INSTRUCTOR**  |  **OTROS** |  **ALMUERZO**  |  **REFRIGERIOS**  |  **TOTAL**  |
| **SUMAS VIENEN……………….** |  **$ 2,965.16** |
| **1** |  | Código de Ética Policial | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 120.00 | $ 120.00 |
| **2** |  | Reglamento de Marcas y Fierros y Ordenanza | $ 0.00 | $ 0.00 |  $ 0.00 | $ 30.00 | $ 30.00 |
| **3** |  | Manual de Políticas y Cobros | $ 0.00 | $ 20.00 | $ 0.00 | $ 15.00 | $ 35.00 |
| **4** | Procedimientos Jurídicos Administrativos | $ 100.00 | $ 20.00 | $ 25.00 | $ 15.00 | $ 160.00 |
| **5** | Ley de Urbanismo, Construcción y Ordenanza | $ 100.00 | $ 0.00 | $ 15.00 | $ 9.00 | $ 124.00 |
| **6** |  | Contabilidad Gubernamental | $ 0.00 | $ 120.00 | $ 0.00 | $ 00.00 | $ 120.00 |
| **7** |  | Reglamento Especial sobre el Manejo Integral de Desechos Sólidos | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 0.00 | $ 70.00 | $ 70.00 |
| **Subtotal** | **$ 659.00**  |
| **Total General** | **$ 3,624.16** |

##  Calendario de actuación.

Las fechas tentativas de cumplimiento del **PLAN Y PROGRAMAS DE CAPACITACION**, están determinadas en el numeral 6.9; las mismas que son flexibles y pueden ser modificadas de acuerdo a las necesidades y planificación de eventos institucionales.

##  Plan operativo de Capacitación año 2018-2019

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº** | **Contenidos / Temas** | **HRS** | **Mayo** | **Junio** | **Julio** | **Agosto** | **Septiembre** | **Octubre** | **Noviembre** | **Diciembre** | **Enero** | **Febrero** | **Marzo** | **Abril** |
| **Aplic.** | **11 18 25** | **1 2 3 4** | **1 2 3 4** | **1 2 3 4** | **1 2 3 4** | **1 2 3 4** | **1 2 3 4** | **1 2 3 4**  | **1 2 3 4** | **1 2 3 4** | **1 2 3 4** | **1 2 3 4** |
|  | **PLANIFACION DE CAPACITACION** |  | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Ley de la Carrera Administrativa | 6/4 |  |  |  | X |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Código Municipal | 8 |  |  |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Excelencia en el Servicio y Atención al Usua. | 2/4 |  |  |  |  |  | x | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | COMPRASAL II | 8 |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Contabilidad Gubernamental | 40 |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Endocalidad como parte del trabajo en Eq. | 2/4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Psicología del trabajo en la salud mental | 2/4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Programa AUTO-CAD | 32 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Reglamento Interno del Trabajo | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Código de Ética Policial | 2/4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Reglamento de Marcas y Fierros y Ordenanza | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Técnicas de redacción, ortografía, arch.FyD. | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Ley del servicio Civil | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | Diplomado de auditoria | 36 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Gestión del Talento Humano | 2/8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | Ley de Ética Gubernamental | 2/4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X | X |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | Derechos humanos en la admón. Publica | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | Procedimientos Jurídicos Administrativos | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Ley de Urbanismo, Construcción y Ordnz. | 8 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Manual de Políticas y Cobros | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | x |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Reglamento Especial sobre el Manejo Integral de Desechos Sólidos | 2/4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |  |  |  |  |  |  |
| TOTAL HORAS  | **264** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# ANEXOS

* 1. Modelo de solicitud de capacitación y formulario dirigida al jefe superior.
	2. Modelo de formulario de solicitud de capacitación.
	3. Modelo de examen de capacitación recibida.

##  Solicitud de capacitación

En la Ciudad de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ del Departamento de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Lugar y fecha)

Sr/Sra.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Presente.

Estimado/a Señor/a\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Saludándole y solicitándole por este medio que para el desempeño el cargo de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ en la unidad\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ la oportunidad de capacitarme en \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ lo cual contribuirá a un mejor desarrollo y eficiencia de mis funciones dentro de la municipalidad.

Esperando una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted

Atentamente

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Firma del Solicitante

##  Modelo de formulario de solicitud de capacitación

|  |
| --- |
| DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES |
| NOMBRES | APELLIDOS |
| No DE DUI | NIVEL ACADEMICO |
| UNIDAD A LA QUE PERTENECE | CARGO QUE DESEMPEÑA |
| TEMA DE CAPACITACION |
| OBJETIVO DE LA CAPACITACION  |
| Valoración en escala de 1 a \_\_\_\_\_\_Siendo:1 valor mínimo\_\_\_\_ valor máximo | Relación con las labores que el solicitante realiza (valor de este apartado) |
| Aplicabilidad de los conocimientos al puesto de trabajo (valor de este apartado) |
| Conveniencia de la participación en la acción formativa(valor de este apartado) |
| DISPONE EN SU PUESTO DE LOS RECURSOS NECESARIOS PARA APLICAR LA FORMACIÓNSi No |
| TIENE ALGUN CONOCIMIENTO SOBRE LA MATERIA QUE SE VA A TRATAR EN EL CURSOSi No |
| EN CASO AFIRMATIVO A QUE NIVEL |
| CONOCE LOS OBJETIVOS DE ESTE CURSOSi No |
| QUE ESPERA CONSEGUIR ASISTIENDO A ESTE CURSO (señale como máximo 3 respuestas)-Conocer los contenidos …………………………………….-Ampliar mis conocimientos personales……………………-Aplicarlo a mi puesto de trabajo…………………………….-Relacionarme con otros compañeros……………………….-Conseguir puntos para algunas promociones………………-Mejorar la eficiencia en mi trabajo…………………………… |
| EXPLICAR BREVEMENTE CUALES SON SUS ESPECTATIVAS PROFESIONALES EN RELACION A LA CAPACITACION |

LUGAR: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

FIRMA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## Medición del grado de satisfacción de capacitación recibida.

***ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN FRANCISCO MENENDEZ***

***Grado de Satisfacción***

Nombre completo de quien recibió la capacitación:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Tema de capacitación: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Facilitador: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Del 1 al 10 que calificación le da al grado de aprendizaje en esta capacitación:

\_\_\_\_\_\_

Considera importante realizar Capacitaciones, SI o NO, por qué?

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_