



# **POLITICAS PUBLICAS MUNICIPALES**

## **POLITICA DE CAPACITACION INTERNA Y EXTERNA**

**MUNICIPALIDAD DE SANTA BÁRBARA, HUEHUETENANGO**

**AÑO: 2023**



## **PREAMBULO:**

### **PRESENTACION DEL ALCALDE MUNICIPAL DE SANTA BÁRBARA**

Señores y señoras; ante el compromiso al frente de la Administración de la Municipalidad de Santa Bárbara y como parte de las regularizaciones que surgen en las mismas directrices emanadas del Concejo Municipal aplicables a sus competencias, en vista de la población y su territorialidad, siempre en el entendido a lo estipulado en el artículo 7 del Código Municipal que se refiere así: **El municipio en el sistema jurídico**. El municipio, como institución autónoma de derecho público, tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, y en general para el cumplimiento de sus fines en los términos legalmente establecidos, y de conformidad con sus características multiétnicas, pluriculturales y multilingües. Su representación la ejercen los órganos determinados en este Código, para su fiel cumplimiento es necesario, contar con el **Capital Humano** que pueda responder a todos y cada uno de los elementos que conforman el Municipio.

El concejo municipal como tal debe funcionar objetivamente en sus atribuciones eminentemente ejecutivas, legislativas y judiciales contempladas en el artículo 9, Código Municipal siendo el mandato supremo, **Del concejo y gobierno municipal**. El Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones y tiene su sede en la cabecera de la circunscripción municipal. El gobierno municipal corresponde al Concejo Municipal, el cual es responsable de ejercer la autonomía del municipio. Se integra por el alcalde, los síndicos y los concejales, todos electos directa y popularmente en cada municipio de conformidad con la ley de la materia. El alcalde es el encargado de ejecutar y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos autorizados por el Concejo Municipal.

En la mente y el corazón son firmes los propósitos de servicio a través de la implementación de Políticas Públicas Municipales, atendiendo a la rectoría que ejerce la SEGEPLAN en temas relacionados a la planificación y programación de procesos, de tal manera que disminuya la incertidumbre, ya que se tiene claro cuál es el comportamiento para seguir por toda la organización. Además, con su creación surge la cultura organizacional en todos los niveles de la Municipalidad de Santa Bárbara, Huehuetenango.



## LISTADO DE SIGLAS Y ANACRÓNIMOS

ANAM Asociación Nacional de Municipalidades  
AGAAI Asociación Guatemalteca de Alcaldes y Autoridades Indígenas  
CIIM Centro de Investigación e Información Municipal  
COMUDE Concejo Municipal de Desarrollo  
COCODE Concejo Comunitario de Desarrollo  
CNAFOM Concejo Nacional de Fortalecimiento Municipal  
CODAFOM Comisiones Departamentales de Articulación Interinstitucional para el Fortalecimiento Municipal  
CGC Contraloría General de Cuentas  
INAP Instituto Nacional de Administración Pública  
INFOM Instituto de Fomento Municipal  
MAGA Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación  
MARN Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales  
MEDAFOM Mesas Departamentales de Articulación Interinstitucional para el Fortalecimiento Municipal  
Minfin Ministerio de Finanzas Públicas  
MIDES Ministerio de Desarrollo Social  
MSPAS Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social  
PLANAFOM Plan Nacional de Fortalecimiento Municipal  
RENICAM Red Institucional de Capacitación Municipal  
SCEP Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia  
SEGEPLAN Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia  
SEPREM Secretaría Presidencial de la Mujer  
SESAN Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutrición  
SIGEMUNI Sistema Integrado de Gestión Municipal  
SINAFOC Sistema Nacional de Formación y Capacitación  
SNIP Sistema Nacional de Inversión Pública

### CONCEPTO DE POLITICA PÚBLICA:

“La ciencia de las políticas públicas surge como respuesta a los resultados posteriores del Estado de bienestar y, de forma consecuente, al Estado social de derecho que, debido a su naturaleza garantista, exige una mayor tecnificación y científicidad que permitan una “justa rendición de cuentas y el desarrollo del modelo liberal en occidente” (Jímenez Mejía, 2012) debilitado especialmente en América Latina por la crisis que supuso la apertura neoliberal que disminuyó la influencia de la institucionalidad estatal en el camino a resolver los problemas de fondo de la sociedad civil de forma eficiente”.

Según Ivan Cuervo: “Son las actuaciones de los gobiernos y de las otras agencias del Estado, cuando las competencias constitucionales así lo determinen en desarrollo de ese marco y de las



demandas ciudadanas caracterizadas porque constituyen flujos de decisión o una decisión específica orientadas a resolver un problema que se ha constituido como público, que moviliza recursos institucionales y ciudadanos bajo una forma de representación de la sociedad que potencia o delimita esa intervención”

Andrë-Noel Roth: “Como una herramienta integradora de actores sociales y el Estado orientada por un sistema administrativo tecnificado dentro del ámbito gubernamental, con la finalidad de promocionar y garantizar el bienestar colectivo mediante la resolución de problemáticas producto de demandas de la sociedad insatisfechas. Es un conjunto formado por uno o varios objetivos colectivos considerados como necesarios o deseables y por medios y acciones que son tratadas, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar los comportamientos de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática”

### **Política Pública como complemento a la “Gobernanza” Municipal.**

“El estudio de las políticas públicas, si bien requiere cierta independencia del aparato estatal, no pueden tener una aplicación eficaz sin una estructura administrativa que garantice la permanencia y desarrollo de estas y, además, una cultura política y democrática que contribuya a crear una escala de valores.

“La política pública moderniza la toma de decisiones por parte de los gobernantes y tecnifica la actividad política al perseguir objetivos trazados y perseguirlos con mecanismo lógicos y de decisión racional. Sin embargo, y aunque suponen un marcado enfoque instrumental, no deben reducirse solo a este aspecto. Si bien el carácter operativo es indispensable para la política pública, éstas tienen un inevitable carácter político –contenido en un marco institucional– que permea cada fase desde su consideración en la agenda de gobierno municipal.

### **INTRODUCCIÓN:**

La formación del recurso humano con que cuenta la Municipalidad de Santa Bárbara es diverso y su especialización dependerá de dos factores, la formación que brinda la “Academia” o bien la capitalización sistemática de conocimientos adquiridos en la dependencia donde día con día fortalecen experiencias o vivencias que dan un curso a su desempeño, de tal cuenta es necesario facilitar los medios necesarios, incidiendo en el seguimiento, obrando con conocimiento de causa, siendo cuidadosos al ir superando todo tipo de eventualidades que se pueden anteponer a los resultados esperados. El crecimiento personal de cada uno es determinante para la toma de decisiones en el momento adecuado y atendiendo a las responsabilidades asumidas en su momento, pueden ser una forma práctica de tomar en cuenta posibles opciones, de este modo seguir adelante, sin desestimar otras opiniones contrarias al pensamiento inicial, pero que pudieran ser prácticas para el proyecto en cuestión.



Como afecta el hecho que no se tomen decisiones en su debido momento, se constituyen en una barrera al curso normal dentro de la administración municipal, el pesar de falta de confianza necesita de una autoformación de los cuadros de toma de decisiones, en el caso de las municipalidades deben ser espacios abiertos a resolver situaciones fundamentales en su momento, se debe cumplir con el mandato donde se le debe dar prioridad a grandes males, grandes soluciones; que triste es saber que por desconocimiento autoridades municipales dejan de hacer, o sea que están faltando a sus atribuciones por omisión; ¿acaso no se les puede pedir cuentas? por ser conformistas, mediocres, mezquinos, apáticos o displicentes; cuando la realidades les exigen el fiel cumplimiento del mandato para los cual han sido nombrados.

Una forma de garantizar la sostenibilidad administrativa dentro de la Gestión Municipal, se orienta al pleno conocimiento de las cosas y procesos; con ello se garantizaría el **capital humano** capaz de desarrollar un trabajo con conocimiento de causa, con herramientas a disposición de la administración municipal, que se orienta a crear las condiciones para el personal que se desempeña en las Municipalidades, y puedan convertirse en especialistas, sobre todo por la gran cantidad de cambios y proyecciones que se han tenido en los últimos años, el trabajo se garantiza en la medida que el personal tenga continuidad dentro de sus atribuciones, más si son originarios de las jurisdicciones municipales.

De esta manera darle secuencia a las directrices que provienen de entidades gubernamentales, mejorando la ejecución, se ven en muchos lugares donde todo el personal es cambiado por el nuevo Concejo Municipal, los trabajadores que venían trabajando ya con conocimientos básicos, al quedar cesantes se pierde este recurso que facilitaría los procesos, máxime que los mismos integrantes del concejo son nuevos, no sería más fácil el mantener este recurso sin antagonismos, ni revanchas inútiles. Algunos trabajadores son instalados en otras municipalidades, sin embargo, se pierde el esfuerzo de formación de los mandos medios y bajos coartándoles la oportunidad de asensos y que desarrollen una carrera dentro de las Municipalidades, con ello truncadas expectativas de crecimiento y superación personal, es importante hacer valido el concepto que debe manejar el crecimiento personal y profesional en cualquiera de las ramas en que se desempeñe.

Es urgente darle vida a lo preceptuado en lo que estipula el código municipal referido a empleados municipales, carrera administrativa municipal, capacitación a empleados municipales. Pasos en los cuales se habla de la de la protección de la Ley de Servicio Municipal, así mismo los procesos de capacitación continua de servidores municipales, máxime ahora con las demandas de control y eficacia del Ministerio de Finanzas, Guate compras, Inversión Pública, Información Pública, gobierno electrónico, de esta manera, el Gobierno de la República reafirma su compromiso de contribuir a que las municipalidades y reciban el apoyo de las instituciones públicas, para que puedan cumplir con sus competencias, contribuyan al desarrollo social y humano del país.



## **ANTECEDENTES:**

En una concepción del trabajo municipal, en el pasado un gobierno municipal reducido, donde sobresalían los tesoreros y los secretarios, los que muchas veces prestaron sus servicios en un solo municipio, en los últimos veinte años se ha constituido en un proceso evolutivo, donde se han implementado una serie de controles y registros, a la par de la gestión que se encamina en instancias gubernamentales a las cuales se les ha encomendado tareas puntuales, dentro de ellas esta CONRED, Ley de Atención al Discapacitado, entes rectores, dependiendo de la naturaleza del proyecto, MARN, Fondos Sociales y de Cooperación Internacional.

Hace algunos años la gestión de proyectos se realizaba en forma directa a entidades del EJECUTIVO, los cuales eran especialistas en los diferentes temas donde se necesitará la infraestructura, sobresaliendo la Dirección de Obras Públicas, donde se construía todo tipo de obra, escuelas, puestos de salud, canchas, la Dirección General de Caminos, los cuales daban atención a todos los caminos, procurando una viabilidad acorde a la demanda, Una atención directa de Embajadas y Cuerpos consulares, los que han dejada huella en nuestro país.

El perfil de un secretario Municipal era modesto, llegando en su mayoría en conocimientos básicos y el uso y manejo de una máquina de escribir, una gran cantidad de documentos es redactados en manuscrito, con una caligrafía muchas veces envidiable, los recursos financieros eran limitados al no contarse con aportes del gobierno central, tal y como sucede a la fecha con los fondos del situado constitucional, iva-paz, circulación de vehículos, fonpetrol, a la par de ingresos propios que fortalecen las finanzas del municipio.

A la fecha la academia a través de algunas universidades han implementado programas y proyectos con enfoque municipalista, con generalidades; quizá no es lo que se necesita, porque necesitamos especialistas en temas de competencia directa en el caso de la Dirección Financiera Municipal un Auditor, la Dirección Municipal de Planificación un Ingeniero, Secretario Municipal un abogado, en el caso se la Municipalidad de Santa Bárbara no tendría la capacidad de pago de profesionales de esta magnitud, se necesita en personal que a través de los años se ha venido formando, mas por interés propio que por programas de formación de funcionarios que pudieran hacer expertos en ciertos tópicos de trabajo, en estos temas deberían de haber formación de personal especializados en temas como presupuestos, servicios públicos municipales, uso de herramientas electrónicas como inversión pública y Guate compras, Ley de información pública, entre otras,... formuladores de iniciativas de infraestructura y proyectos sociales.

## **IDENTIFICACION DEL PROBLEMA Y ANALISIS DE SUS CAUSAS.**

Partir de conocer y analizar los planes estratégicos, planes operativos, programas y proyectos con que cuenta el municipio. De este conocimiento se determinará que competencias son



requeridas por los técnicos y funcionarios de la municipalidad para desarrollar eficiente y eficazmente los mismos.

1. Estudiar y analizar la estructura de organización de la institución, relacionándola con la estrategia de desarrollo municipal y de servicio que se impulsa a favor de los vecinos, e identificando si existen las capacidades organizacionales requeridas. Esto implica el confirmar si se cuenta con todas las unidades o áreas funcionales, técnicas, de asesoría y operativas requeridas, y si éstas cuentan con los cuadros de personal necesarios.
2. Estudiar y analizar las descripciones de los puestos y sus correspondientes perfiles. El análisis de puestos y perfiles es importante para conocer las responsabilidades y atribuciones delegadas a los trabajadores/as y funcionarios municipales; así como de los requisitos de los puestos a ser llenados por los servidores municipales que los ejercen. Estas últimas incluyen las competencias requeridas para el puesto y se utilizan para detectar necesidades de capacitación respecto a lo que les corresponde realizar.
3. Realizar un estudio de necesidades de capacitación y formación de los trabajadores/as municipales. Éste se realizará partiendo de tres fuentes de información:
  - 3.1. Necesidades detectadas por medio de una encuesta a los servidores municipales,
  - 3.2. Del análisis de puestos e identificación de las competencias requeridas y
  - 3.3. Resultados de las evaluaciones del desempeño y recomendaciones de mejora.
4. Determinar la brecha existente entre las competencias requeridas por los puestos y las actuales competencias y capacidades con que cuentan los trabajadores/as que desempeñan dichos cargos.
5. Establecer una estrategia de formación y desarrollo de competencias por medio de la capacitación para beneficio de los trabajadores/as. Esto se instrumentalizará por medio de elaboración y posterior ejecución de un Programa de Capacitación y Desarrollo de Competencias para el personal.

#### ASPECTOS RELEVANTES PARA IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN.

1. Se mantendrá y fomentará un programa permanente de capacitación relacionado con: la autonomía municipal, la descentralización municipal, el control territorial, el medio ambiente y los recursos naturales, el manejo sostenido de los recursos forestales y otros que surgieran de acuerdo con las necesidades de la municipalidad. También los relacionados con el marco legal e institucional: los Consejos de Desarrollo, el Código Municipal, la Ley de Servicio Municipal, la Ley General de Descentralización, la Ley de Registro de Información Catastral, y las Transferencias del Gobierno Central (el Situado Constitucional, IVA PAZ, Circulación de Vehículos y Petróleo).
2. Se fomentará la formación y capacitación de los funcionarios y los trabajadores municipales, para incrementar y fortalecer sus competencias en áreas y temas de importancia para la administración, las finanzas, la gestión, el control y la prestación eficiente y eficaz de los servicios municipales a los vecinos.
3. Se brindará a los trabajadores/as capacitación y adiestramientos relacionados con sus funciones y responsabilidades delegadas, orientadas al desarrollo de las competencias requeridas para desempeñarlas con propiedad y eficiencia.



4. Se fomentará la realización de alianzas estratégicas y la búsqueda de apoyos técnicos y financieros con instituciones nacionales y la cooperación internacional, que cuenten con programas orientados al fortalecimiento institucional de la Municipalidad y de sus cuadros de personal por medio de la capacitación.
5. Se contará con asignación presupuestaria para elaborar y ejecutar el plan y éste estará considerado tanto en los planes operativos anuales, como en el Presupuesto General de la Institución.
6. La Municipalidad elaborará y aprobará para cada ejercicio el Plan de Capacitación, dicho plan se estructurará en cuatro áreas temáticas:
  - 6.1. Temas de interés municipal, legal y estratégicos del municipio.
  - 6.2. Temas de administración, planeación, organización, gestión, control, eficiencia y eficacia de los servicios municipales.
  - 6.3. Temas para elevar las competencias del trabajador/a municipal
  - 6.4. Temas ofrecidos por instituciones nacionales o internacionales y la cooperación internacional.
7. La capacitación se considerará como un proceso educativo y formativo a corto, mediano y largo plazo en el cual el trabajador/a municipal adquirirá, reforzará o complementará sus conocimientos, habilidades técnicas, y las actitudes necesarias para incrementar y mejorar su desempeño.
8. La Municipalidad como parte de su proceso de desarrollo organizacional, considerará de acuerdo con su presupuesto y capacidades financieras, el crear una instancia a cargo de la capacitación, la cual, formará parte y estará supeditada a la Secretaría Municipal.
9. La Municipalidad delegará en la Secretaría Municipal, de la misma manera será conformada la Unidad de Capacitación, las funciones y responsabilidades para planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar los procesos de capacitación y adiestramiento que se realicen en la Municipalidad. Se considerará de acuerdo con el presupuesto y capacidades financieras, el invertir.
10. Y contar con facilidades y equipo para realizar las actividades o intervenciones de capacitación. Dentro de las prioridades están el contar con un equipo audiovisual, una computadora portátil, así, como un salón con dimensiones mínimas, con iluminación, ventilación y que cuente con el mobiliario para el acomodo de los participantes. Procedimiento general para elaborar el plan Para desarrollar el Plan de Capacitación de la Municipalidad, se realizarán tres fases o etapas, siendo las siguientes:
  - 10.1. Detección de necesidades de Capacitación
  - 10.2. Determinación de la brecha entre competencias requeridas y competencias actuales
  - 10.3. Integración del Plan y el Manual de detección de necesidades de CapacitaciónFuente planes, programas, proyectos y estrategias del municipio. La Municipalidad por medio del Alcalde Municipal en coordinación con la Secretaria Municipal, tomando en consideración los planes, programas, proyectos y estrategias, decidiera que temas de importancia para el municipio y su administración y prestación de servicios





## IDENTIFICACION DE SOLUCIONES EN BASE AL IDENTIFICACIÓN, ANALISIS Y PRIORIZACIÓN DE ALTERNATIVAS (Capacitación interna y externa)

### PLAN DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE COMPENTENCIAS

1. Justificación La Municipalidad de Santa Bárbara H., aplicará modernas técnicas de administración de recursos humanos y dentro de éstas la capacitación y formación de los trabajadores/as en las competencias requeridas por los puestos que ejercen dentro de la estructura organizacional de la institución. Se persigue con ello el desarrollo del empleado/a municipal, su profesionalización y fortalecer la carrera administrativa dentro de la institución. Ello incidirá positivamente en la atención al vecino.
2. Objetivos El plan busca la optimización y el desarrollo del recurso humano y tiene los siguientes objetivos:
  - 2.1. Contribuir a mejorar las competencias requeridas para desarrollar con propiedad y eficiencia las responsabilidades y deberes que implican los puestos o cargos de la institución.
  - 2.2. Detectar necesidades de capacitación y desarrollo de competencias que requieren las y los trabajadores de la municipalidad.
  - 2.3. Elevar las capacidades y competencias de los trabajadores por medio de la capacitación y formación programada y contribuir a su carrera administrativa sobre la base de méritos.

Ejes rectores El plan contará con cuatro ejes rectores, que le proporcionan una dirección, su estructura y sobre los cuales está sustentado su desarrollo por medio de procesos estructurados y programados.

#### DEL PROGRAMA:

1. Partir de conocer y analizar los planes estratégicos, planes operativos, programas y proyectos con que cuente el municipio. De este conocimiento se determinará que competencias son requeridas por los técnicos y funcionarios de la municipalidad para desarrollar eficiente y eficazmente los mismos.
2. Estudiar y analizar la estructura de organización de la institución, relacionándola con la estrategia de desarrollo municipal y de servicio que se impulsa a favor de los vecinos, e identificando si existen las capacidades organizacionales requeridas. Esto implica el confirmar si se cuenta con todas las unidades o áreas funcionales, técnicas, de asesoría y operativas requeridas, y si éstas cuentan con los cuadros de personal necesarios.
3. Estudiar y analizar las descripciones de los puestos y sus correspondientes perfiles. El análisis de puestos y perfiles es importante para conocer las responsabilidades y atribuciones delegadas a los trabajadores/as y funcionarios municipales; así como de los requisitos de los puestos a ser llenados por los servidores municipales que los ejercen. Estas últimas incluyen las competencias requeridas para el puesto y se utilizan para detectar necesidades de capacitación respecto a lo que les corresponde realizar.



4. Realizar un estudio de necesidades de capacitación y formación de los trabajadores/as municipales. Éste se realizará partiendo de tres fuentes de información:
  - 4.1. Necesidades detectadas por medio de una encuesta a los servidores municipales,
  - 4.2. Del análisis de puestos e identificación de las competencias requeridas y
  - 4.3. Resultados de las evaluaciones del desempeño y recomendaciones de mejora.
5. Determinar la brecha existente entre las competencias requeridas por los puestos y las actuales competencias y capacidades con que cuentan los trabajadores/as que desempeñan dichos cargos.
6. Establecer una estrategia de formación y desarrollo de competencias por medio de la capacitación para beneficio de los trabajadores/as. Esto se instrumentalizará por medio de elaboración y posterior ejecución de un Programa de Capacitación y Desarrollo de Competencias para el personal.

### **LÍNEAS DE TRABAJO EN LA CAPACITACIÓN, ESPECIALIZACIÓN INTERNA.**

1. Se mantendrá y fomentará un programa permanente de capacitación relacionado con: la autonomía municipal, la descentralización municipal, el control territorial, el medio ambiente y los recursos naturales, el manejo sostenido de los recursos forestales y otros que surgieran de acuerdo con las necesidades de la municipalidad. También los relacionados con el marco legal e institucional: los Consejos de Desarrollo, el Código Municipal, la Ley de Servicio Municipal, la Ley General de Descentralización, la Ley de Registro de Información Catastral, y las Transferencias del Gobierno Central (el Situado Constitucional, IVA PAZ, Circulación de Vehículos y Petróleo).
2. Se fomentará la formación y capacitación de los funcionarios y los trabajadores municipales, para incrementar y fortalecer sus competencias en áreas y temas de importancia para la administración, las finanzas, la gestión, el control y la prestación eficiente y eficaz de los servicios municipales a los vecinos.
3. Se brindará a los trabajadores/as capacitación y adiestramientos relacionados con sus funciones y responsabilidades delegadas, orientadas al desarrollo de las competencias requeridas para desempeñarlas con propiedad y eficiencia.
4. Se fomentará la realización de alianzas estratégicas y la búsqueda de apoyos técnicos y financieros con instituciones nacionales y la cooperación internacional, que cuenten con programas orientados al fortalecimiento institucional de la Municipalidad y de sus cuadros de personal por medio de la capacitación.
5. Se contará con asignación presupuestaria para elaborar y ejecutar el plan y éste estará considerado tanto en los planes operativos anuales, como en el Presupuesto General de la Institución.
6. La Municipalidad elaborará y aprobará para cada ejercicio el Plan de Capacitación, dicho plan se estructurará en cuatro áreas temáticas:
  - 6.1. Temas de interés municipal, legal y estratégicos del municipio.
  - 6.2. Temas de administración, planeación, organización, gestión, control, eficiencia y eficacia de los servicios municipales.
  - 6.3. Temas para elevar las competencias del trabajador/a municipal



- 6.4. Temas ofrecidos por instituciones nacionales o internacionales y la cooperación internacional.
7. La capacitación se considerará como un proceso educativo y formativo a corto, mediano y largo plazo en el cual el trabajador/a municipal adquirirá, reforzará o complementará sus conocimientos, habilidades técnicas, y las actitudes necesarias para incrementar y mejorar su desempeño.
8. La Municipalidad como parte de su proceso de desarrollo organizacional, considerará de acuerdo con su presupuesto y capacidades financieras, el crear una instancia a cargo de la capacitación, la cual, formará parte y estará supeditada a la Secretaría Municipal.
9. La Municipalidad delegará en la Secretaria Municipal, con el apoyo de la Unidad de Capacitación la cual debe instalarse, las funciones y responsabilidades para planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar los procesos de capacitación y adiestramiento que se realicen en la Municipalidad. Se considerará de acuerdo con el presupuesto y capacidades financieras, el invertir.
10. Y contar con facilidades y equipo para realizar las actividades o intervenciones de capacitación. Dentro de las prioridades están el contar con un equipo audiovisual, una computadora portátil, así, como un salón con dimensiones mínimas, con iluminación, ventilación y que cuente con el mobiliario para el acomodo de los participantes. Procedimiento general para elaborar el plan Para desarrollar el Plan de Capacitación de la Municipalidad, se realizarán tres fases o etapas, siendo las siguientes:
  - 10.1. Detección de necesidades de Capacitación
  - 10.2. Determinación de la brecha entre competencias requeridas y competencias actuales
  - 10.3. Integración del Plan. Fuente planes, programas, proyectos y estrategias del municipio. La Municipalidad por medio del Alcalde Municipal en coordinación con –Secretaria Municipal, tomando en consideración los planes, programas, proyectos y estrategias, decidiera que temas de importancia para el municipio y su administración y prestación de servicios,

#### REQUISITOS PARA OPTAR A OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN Y ESPECIALIZACION EXTERNA.

1. Tener la calidad de trabajador/a municipal.
  2. Llenar con la información requerida la Solicitud de Capacitación o Adiestramiento.
  3. Cumplir y llenar los requisitos exigidos por la universidad, centro de capacitación o institución en que gozará la capacitación o adiestramiento.
  4. Cumplir con que la capacitación solicitada, no interfiera de manera significativa con el cumplimiento de lo estipulado en el nombramiento y lo contrato de trabajo y no poner en riesgo la prestación de los servicios municipales.
- OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIADOS/AS O ADJUDICADOS CON LAS OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN EXTERNA.
1. Los adjudicados de oportunidades de capacitación o adiestramiento, gozarán de las mismas, mientras cumplan a cabalidad con las condiciones establecidas en el presente Plan y otros reglamentos internos de personal vigentes que normen dichas actividades, si los hubiera.



2. Los adjudicados de las oportunidades de capacitación o adiestramiento son responsables ante la Municipalidad, de asistir a las mismas con responsabilidad y puntualidad, y manteniendo una conducta y relaciones humanas que en ninguna manera perjudiquen el buen nombre de la Municipalidad ni sus autoridades.
3. Los adjudicados de las oportunidades de capacitación o adiestramiento deberán acreditar su constancia de participación en la actividad de capacitación y presentar un informe a su Jefe Inmediato, así como un ejemplar o copia digital de los materiales bibliográficos, didácticos, audiovisuales u otros para consulta general, si los hubiera. Esto con el objetivo de servir de efecto multiplicador para otros trabajadores/as de la municipalidad.
4. Los adjudicados de las oportunidades de capacitación o adiestramiento, deberán estar anuentes a compartir con sus compañeros de trabajo los conocimientos y experiencias relevantes obtenidas del proceso de capacitación recibido. Esto podrá hacerse en forma escrita, por charlas o pláticas sobre la materia.
5. A los adjudicados de oportunidades de capacitación o adiestramiento, que se les cancele la misma por razones imputables a su bajo desempeño o deficiente actuación, si existieren costos, deberán reintegrar a la Municipalidad el total de los recursos invertidos a la fecha de la cancelación sin perjuicio de otras sanciones que sean aplicables, según el caso, en plazo máximo de treinta días, a partir de su incorporación a la Municipalidad. De ser una cantidad equivalente o mayor a su sueldo, el alcalde definirá un plazo para el pago de la misma, pudiendo ser hasta de 24 meses.
6. Los adjudicados de oportunidades de capacitación, adiestramiento o becas con una duración mayor a dos meses completos a tiempo completo, firmarán un compromiso ante la Municipalidad, de incorporarse a sus laborales cuando finalice la actividad de capacitación, y trabajar como mínimo un año adicional para la misma.

TOMA DE DECISIONES APEGADOS A LA VIABILIDAD TECNICA, POLITICA INSTITUCIONAL Y SOCIAL. (Bajo el principio de ética y conciencia social)

#### PRINCIPIOS PARA OBSERVAR PARA LA CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR MUNICIPAL

La dirección y conducción del trabajador municipal dentro de la municipalidad requiere apegarse a una serie de principios que la experiencia y la teoría de la administración de recursos humanos y de la organización han comprobado que, al observarlos y tomarlos como una referencia válida, hacen más eficiente y eficaz su gestión. Los principios para observar son los siguientes:

1. Principio de identificación con la cultura del municipalismo: se buscará desarrollar en el trabajador municipal una cultura afin con el municipalismo y los gobiernos locales, con énfasis en la autonomía y la descentralización municipal.
2. Principio del desarrollo organizacional de la municipalidad: se buscará propiciar un desarrollo organizacional de la municipalidad congruente con su visión, misión y sus objetivos, y dentro de la cultura municipal, por medio del desarrollo del servidor municipal,



- dentro de las intervenciones para lograrlo estará la evaluación del desempeño del trabajador municipal.
3. Principio de la meritocracia para la integración del personal: se aplicará la evaluación del desempeño, para sustentar las capacidades y merecimientos, tanto para confirmar, como para promover y ascender a los empleados municipales dentro de la carrera administrativa municipal.
  4. Principio de la profesionalización del empleado municipal: se promoverá la profesionalización de los servidores municipales por medio de la capacitación y desarrollo de sus competencias, la evaluación de su desempeño, su promoción en base a méritos dentro de la carrera administrativa y la garantía de la regularidad de sus cargos.
  5. Principio de la definición de objetivos y metas consensuadas para propiciar el rendimiento: se buscará que los empleados municipales desarrollen en forma consensuada con las autoridades municipales, sus objetivos y metas de trabajo para cada ejercicio anual, propiciando el esfuerzo, la dedicación, el profesionalismo, el servicio y la lealtad hacia la institución.
  6. Principio de la carrera administrativa municipal del empleado municipal: se promoverá la carrera administrativa municipal de los servidores municipales. Se buscará la consolidación y la mejora de los servicios municipales por medio de la evaluación del desempeño de trabajador municipal. Esta será la base para adjudicar los ascensos, promociones y el desarrollo profesional del trabajador municipal dentro de la institución.

#### IMPLEMENTACION DE PROCESOS DE COORDINACIÓN, VINCULACIÓN CON LAS FUENTES DE VERIFICACIÓN, LINEAS DE ACCIÓN E INSTRUMENTOS DE GESTION. (Planes)

#### CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PLAN DE COMPETENCIAS

Objetivos El plan busca la optimización y el desarrollo del recurso humano y tiene los siguientes objetivos:

- a) Contribuir a mejorar las competencias requeridas para desarrollar con propiedad y eficiencia las responsabilidades y deberes que implican los puestos o cargos de la institución.
- b) Detectar necesidades de capacitación y desarrollo de competencias que requieren las y los trabajadores de la municipalidad.
- c) Elevar las capacidades y competencias de los trabajadores por medio de la capacitación y formación programada y contribuir a su carrera administrativa sobre la base de méritos. Ejes rectores El plan contará con cuatro ejes rectores, que le proporcionan una dirección, su estructura y sobre los cuales está sustentado su desarrollo por medio de procesos estructurados y programados.

Son los siguientes:

1. Los planes, proyectos, programas y estrategias impulsadas por la Municipalidad.
2. Las descripciones de puestos y los perfiles de los cargos que integran la estructura organizacional de la institución.



3. La identificación de las competencias requeridas para desarrollar las responsabilidades y deberes de los puestos en forma eficiente y eficaz.
4. La detección de las necesidades de capacitación de los servidores municipales y la brecha con las competencias requeridas. Directrices generales del programa Para integrar y elaborar el Plan de Capacitación de la municipalidad de Santa Bárbara H. se seguirán las directrices basadas en los ejes rectores:
5. Partir de conocer y analizar los planes estratégicos, planes operativos, programas y proyectos con que cuente el municipio. De este conocimiento se determinará que competencias son requeridas por los técnicos y funcionarios de la municipalidad para desarrollar eficiente y eficazmente los mismos.
6. Estudiar y analizar la estructura de organización de la institución, relacionándola con la estrategia de desarrollo municipal y de servicio que se impulsa a favor de los vecinos, e identificando si existen las capacidades organizacionales requeridas. Esto implica el confirmar si se cuenta con todas las unidades o áreas funcionales, técnicas, de asesoría y operativas requeridas, y si éstas cuentan con los cuadros de personal necesarios.
7. Estudiar y analizar las descripciones de los puestos y sus correspondientes perfiles. El análisis de puestos y perfiles es importante para conocer las responsabilidades y atribuciones delegadas a los trabajadores/as y funcionarios municipales; así como de los requisitos de los puestos a ser llenados por los servidores municipales que los ejercen. Estas últimas incluyen las competencias requeridas para el puesto y se utilizan para detectar necesidades de capacitación respecto a lo que les corresponde realizar.
8. Realizar un estudio de necesidades de capacitación y formación de los trabajadores/as municipales. Éste se realizará partiendo de tres fuentes de información:
  - 8.1 Necesidades detectadas por medio de una encuesta a los servidores municipales,
  - 8.2 Del análisis de puestos e identificación de las competencias requeridas y
  - 8.3 Resultados de las evaluaciones del desempeño y recomendaciones de mejora.
9. Determinar la brecha existente entre las competencias requeridas por los puestos y las actuales competencias y capacidades con que cuentan los trabajadores/as que desempeñan dichos cargos.
10. Establecer una estrategia de formación y desarrollo de competencias por medio de la capacitación para beneficio de los trabajadores/as. Esto se instrumentalizará por medio de elaboración y posterior ejecución de un Programa de Capacitación y Desarrollo de Competencias para el personal.

#### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN MEDIANTE INFORMACIÓN, RESULTADOS Y LOS CAMBIOS EN LA POBLACIÓN OBJETIVO Y SUS TERRITORIOS.

(Procesos de inicio, en la ejecución y al final.)

1. Definición de objetivos y metas
2. Definición de las actividades de capacitación y adiestramiento a realizar, estructurada por área temática:
3. Temas de Interés municipal, legal y estratégicos del municipio. Temas de administración, planeación, organización, gestión, control, eficiencia y eficacia de los servicios municipales.



Temas para elevar las competencias del trabajador municipal. Temas u oportunidades ofrecidas por instituciones o cooperantes.

4. Cronograma de las actividades
5. Lugar y horario de las actividades
6. Listado de los cursos, seminarios, talleres, conferencias, foros, módulos, diplomados y otras modalidades de capacitación y formación a impartir
7. Contenido mínimo de los perfiles de los cursos o seminarios
8. Definición de a quienes va dirigida la capacitación Metodología y didáctica a utilizar y
9. Procedimiento y requisitos para aplicar o participar en la actividad de capacitación.