

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL DESARROLLO DEL PERSONAL TÉCNICO MUNICIPAL



1. Introducción y Antecedentes	1
2. Justificación	2
3. Objetivos	2
3.1 Objetivo General	2
3.2 Objetivos Específicos	3
4. Resultados del Diagnóstico del Análisis de Necesidades de Formación del Personal Técnico Municipal	3
4.1 Necesidades Prácticas	3
4.2 Necesidades Estratégicas Identificados	4
5. Diseño Instruccional Programado	6
5.1 Capacitación Extensiva a todos los Grupos Poblacionales	6
5.1.1 Relaciones Interpersonales y Habilidades Directivas incluyendo (Liderazgo, Trabajo en Equipo, Negociación, Comunicación Efectiva)	6
5.1.2 Redacción de Informes Técnicos	8
5.1.3 Atención al Cliente y Servicio Público	9
5.1.4 Ofimática	10
5.1.5 Legislación Municipal	12
5.1.6 Legislación de Contratación del Estado	13
5.1.7 Perfilación de Proyectos	14
5.2 Capacitaciones Especificas	15
5.2.1 Contabilidad y Finanzas	15
5.2.1.1 Contabilidad	15
5.2.1.2 Presupuestos	17
5.2.1.3 Análisis Financiero de Proyectos	18
5.2.1.4 Recuperación de Mora	19
5.2.1.5 Control Interno	20
5.2.1.6 Auditoria Fiscal	21
5.2.2 Administración de Recursos Humanos	22
5.2.2.1 Legislación Laboral	23
5.2.2.2 Evaluación del Desempeño	24

5.2.2.3 Administración de Sueldos y Salarios.....	26
5.2.2.4 Motivación Laboral	27
5.2.2.5 Manejo y Resolución de Conflictos.....	29
5.2.3 Desarrollo Social.....	31
5.2.3.1 Rendición de Cuentas y Transparencia.....	31
5.2.3.2 Rendición de Cuentas y Transparencia.....	32
5.2.3.3 Terapia Ocupacional e Inserción Laboral	34
5.2.3.4 Gestión de Proyectos	35
5.2.3.5 Derechos Humanos	36
5.2.3.6 Prevención de la Violencia contra la mujer.....	38
5.2.4 Desarrollo Económico.....	40
5.2.4.1 Planificación Estratégica.....	40
5.2.4.2 Planificación Operativa	42
5.2.4.3 Planes de Negocio	43
5.2.4.4 Caficultura	44
5.2.4.5 Agricultura Orgánica y Permacultura	45
5.2.5 Gestión Ambiental.....	46
5.2.5.1 Saneamiento Básico Comunitario	47
5.2.5.2 Gestión Integral de Riesgos de Desastres	49
5.2.5.3 Gestión Integral de Residuos Sólidos.....	51
5.2.5.4 Gestión Forestal	52
5.2.5.5 Gestión de Cuencas Hidrográficas	53
5.2.5.6 Cambio Climático	54
5.2.6 Relacionamiento Público	56
5.2.6.1 Gobierno Electrónico	56
5.2.6.2 Medios de Comunicación	57
5.2.6.3 Producción de Piezas Informativas	59
5.2.6.4 Producción de Elementos Didácticos	60

5.2.7 Gestión del Territorio	62
5.2.7.1 Ley de Ordenamiento Territorial	63
5.2.7.2 Planificación Estratégica Municipal con enfoque de Ordenamiento Territorial	64
5.2.7.3 Uso y Manejo de Estación Total	65
5.2.7.4 Sistemas de Información Geográfica.....	66
5.2.7.5 Gestión Catastral.....	68
5.2.7.6 Desarrollo y Planificación Urbana.....	69
5.2.7.7 Desarrollo Rural Sostenible	70
5.2.7.7 Dibujo asistido por Ordenador	72
Anexos	73
Anexo No. 1 Cronograma	74
Anexo No. 2 Presupuesto de Ejecución por línea de presupuesto en cada acción formativa	75
Anexo No. 3 TdR de Consultores por grupos de especialidad temática	76

1. Introducción y Antecedentes

Una función importante de la Administración que incluye la Gestión Pública descentralizada, es la Gestión del Talento Humano, que luego de haber sido admitida, debe ser desarrollada mediante un plan de capacitación y formación, que contribuya a fortalecer las capacidades humanas, expresadas como competencias laborales, que naturalmente contribuye a la consolidación de las capacidades institucionales.

La Asociación de Municipios de Honduras (AMHON) con apoyo de la Cooperación Suiza en América Central (COSUDE), en el marco del Proyecto de la Capacidad Institucional Municipal en los Procesos de Transición y Traspaso e Implementación de la Carrera Administrativa Municipal, ejecuta programas y proyectos en materia de Gobernabilidad y de Políticas para el desarrollo local, fortalecimiento institucional y de las organizaciones, fortalecimiento de la ciudadanía, implementación de herramientas para la gestión sostenible y para el mejoramiento de las condiciones en el ámbito local para generar desarrollo económico.

En este sentido se concreta, la necesidad de contar con un Plan de Formación y Capacitación Anual, basado en los compromisos asumidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública que establece que los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos.

Honduras dispone de una Política Nacional de Capacitación sin embargo no cuenta con un Plan Anual de Capacitación y Formación aunque se reconoce que en la actualidad, existe una gama de ofertas, pero sin criterios estrictamente definidos, una institución presenta una técnica y otra institución contradice lo que la primera estableció, creando confusión en los técnicos municipales o en las autoridades de los municipios.

Por lo que es necesario lograr un conjunto coherente de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilite el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los Técnicos Municipales, de sus autoridades, de los empleados a nivel individual y de equipo, para poder conseguir los resultados y metas establecidas.

Mediante el fortalecimiento de las capacidades locales, se espera mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Gobierno Municipal, para el bienestar general y consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los Técnicos Municipales, asegurando para el futuro la descentralización de competencias y recursos, ya que cuenta con técnicos que tienen un perfil apto.

2. Justificación

La capacitación de las Autoridades Locales y Técnicos Municipales, debe dejar de ser un catálogo de oferta de cursos con el fin de dar respuesta a necesidades institucionales, integrándose los esfuerzos de formación con la perspectiva organizacional estratégica, así, las competencias laborales deben estar en consonancia con las necesidades estratégicas de formación del personal, como las necesidades prácticas, al diseñar los empleos (manuales de organización puestos y funciones) y al definir perfiles de idoneidad, así como al seleccionar personas, al evaluar el desempeño y muy especialmente al definir los planes institucionales de formación y capacitación.

El énfasis de las capacitaciones a los Técnicos(as) Municipales, se orienta a mejorar la capacidad de cada uno de ellos, en los roles que desarrollan dentro de la función municipal, tomando como base un diagnóstico sobre los requerimientos de capacitación al nivel de cada uno de los Municipios. El Proyecto espera como uno de sus impactos lograr la definición de un Plan Anual de Capacitación que permita, por un lado, el empoderamiento de las Autoridades Municipales y por el otro la ejecución de una serie de talleres, seminarios, pasantías y cualquier otro mecanismo para la generación de capacidades que permitan mejorar la prestación de los servicios.

3. Objetivos

Los objetivos que orientaran la ejecución del proceso de prestación de servicios de consultoría han sido definidos en los TdR, y son:

3.1 Objetivo General

Elaborar un Plan Anual de Capacitación, dirigido a las Autoridades Locales, así como a los Técnicos Municipales, para mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del gobierno local, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y promover la instalación de competencias y

capacidades específicas en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

3.2 Objetivos Específicos

1. Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Nacional de Capacitación y Formación en el marco de la calidad y las competencias laborales.
2. Fijar los lineamientos para que los programas de formación y capacitación de los empleados públicos, respondan a las características y necesidades de las Municipalidades.
3. Orientar a la AMHON, Cooperación Internacional, Instituciones Públicas y Privadas, ONG's entre otras, sobre los procesos de fortalecimiento de capacidades que se requieren a nivel local.

4. Resultados del Diagnóstico del Análisis de Necesidades de Formación del Personal Técnico Municipal

Derivado del análisis de la oferta de capacitación por la que se han beneficiado el personal técnico a nivel municipal, y las demandas de capacitación, se han obtenido por diferencia las necesidades prácticas que son de amplia demanda y las necesidades estratégicos que responden a demandas específicas de los perfiles de puesto.

Estas áreas de formación y capacitación, serán desarrolladas en el Plan Anual de Capacitación que se deriva y responde al diagnóstico.

4.1 Necesidades Prácticas

Dentro de las necesidades prácticas que fueron identificadas se encuentran:

1. Relaciones Interpersonales
2. Habilidades Directivas incluyendo (Liderazgo, Trabajo en Equipo, Negociación, Comunicación Efectiva)
3. Redacción de Informes Técnicos
4. Atención al Cliente y Servicio Público
5. Ofimática
6. Legislación Municipal
7. Legislación de Contratación del Estado

8. Perfilación de Proyectos

4.2 Necesidades Estratégicas Identificados

Las necesidades estratégicas identificadas por cada una de las áreas técnicas a nivel municipal, a ser satisfechas son:

Contabilidad y Finanzas	Administración de Recursos Humanos
<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad • Presupuesto • Análisis Financiero de Proyectos • Recuperación de Mora • Impuestos Selectivos por extracción minera. • Control Interno • Auditoría Fiscal 	<ul style="list-style-type: none"> • Legislación Laboral • Evaluación de desempeño • Administración de Sueldos y Salarios • Motivación Laboral • Manejo y Resolución de Conflictos
Desarrollo Social	Desarrollo Económico
<ul style="list-style-type: none"> • Intervención Social • Rendición de Cuentas y Transparencia • Conciliación y Arbitraje • Seguridad Humana y Convivencia Ciudadana • Terapia Ocupacional • Desarrollo Humano • Gestión de Proyectos • Derechos Humanos • Prevención de Violencia contra la Mujer • Código de la Niñez y la Adolescencia • Organización Comunitaria • Organización de Redes de Niñez y Juventud • Gestión Cultural • Prevención y Control de Drogas • Gestión Social de lo Público 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación Táctica • Planificación Operativa • Planes de Negocio • Caficultura • Agricultura Orgánica y Permacultura
Gestión Ambiental	Relacionamiento Público
<ul style="list-style-type: none"> • Saneamiento Básico Comunitario • Gestión Integral de Riesgos de 	<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno Electrónico • Medios de Comunicación

<p>Desastres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión Integral de Residuos Sólidos • Gestión Forestal • Gestión de Cuencas Hidrográficas • Protección de Aves en Peligro de Extinción • Elaboración de reservorios artificiales • Cambio Climático 	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de Piezas Informativas • Producción de Elementos Didácticos.
<p>Gestión del Territorio</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Ordenamiento Territorial • Planificación Estratégica Municipal con enfoque de Ordenamiento Territorial • Uso y Manejo de Estación Total • Sistemas de Información Geográfica • Gestión Catastral • Desarrollo y Planificación Urbana • Desarrollo Rural Sostenible • Dibujo asistido por ordenador. 	

5. Diseño Instruccional Programado

Basado en la identificación de necesidades se ha programado el desarrollo de los siguientes espacios formativos para promover el desarrollo del personal técnico municipal.

5.1 Capacitación Extensiva a todos los Grupos Poblacionales

Dentro de las necesidades prácticas que fueron identificadas se encuentran:

5.1.1 Relaciones Interpersonales y Habilidades Directivas incluyendo (Liderazgo, Trabajo en Equipo, Negociación, Comunicación Efectiva)

Competencias

Funcionarios/as técnicos municipales lideran grupos de personas (colaboradores/empleados) y les motivan a actuar conjuntamente para lograr metas corporativas con mayor eficiencia y eficacia.

Duración: 24 horas.

Subcompetencias:

1. Organiza personas en equipos de trabajo para promover identificación de causas de problemas y su solución, desarrollo de acciones afirmativas para el fortalecimiento de los gobiernos locales.
2. Reconocen la necesidad de motivar a los empleados, colaboradores para lograr propósitos en la dirección y el mando en las organizaciones modernas incluyendo la municipalidad de su localidad.
3. Utilizan un conjunto de técnicas de relaciones humanas interpersonales para potenciar la motivación y la dirección.

Temáticas

1. Introducción a las habilidades directivas
2. Liderazgo
3. Comunicación efectiva
4. Gestión de equipos
 - a. Organización de equipos en círculos de calidad
 - b. Promoción del trabajo colaborativo

- c. Participación y autoridad dentro de los equipos de trabajo
5. Motivación y Mando
 6. Autoconocimiento
 7. Manejo del Estrés
 8. Autoridad y Delegación

Recursos de Aprendizaje

- Andrew Du Brim (2008) Relaciones humanas. Comportamiento Humano en el Trabajo. Barcelona, España. Pearson Prentice Hall.
- Berta Madrigal (2009) Habilidades directivas. México, DF.; México. Mc Graw Hill.
- David Whetten; Kim Cameron (2009) Desarrollo de habilidades directivas. Barcelona, España. Pearson Prentice Hall.
- John Maxwell (2004) Las 17 leyes incuestionables del trabajo en equipo. Adóptelas y faculte a su equipo. Bogotá, Colombia. Ediciones Betania.
- Phillip Thompson (1999) Circulos de calidad. Como hacer que funcionen. _____ Enciclopedia Gerencial del Ejecutivo Moderno.
- Abraham Maslow (1982) La amplitud potencial de la naturaleza humana. México, D.F.; México. Editorial Trillas.
- Douglas Mc Gregor (1979) El aspecto humano de las empresas. México, D.F. Editorial DIANA.
- Ediciones DEUSTO (1997) Motivar y mandar. Bilbao, España. Ediciones DEUSTO AGOSTINI.
- William Ouchi (1982) Teoría Z. Como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. New York, EUA. Fondo Educativo Interamericano.

5.1.2 Redacción de Informes Técnicos

Competencia

El espacio educativo de Redacción Científica pretende que los(as) participantes adquieran las habilidades y principios para redactar documentos literarios, técnicos y científicos bajo el estándar de normas de estilo y de citar mundiales.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

Al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje del espacio educativo y de capacitación de redacción técnica el (la) participante será capaz de:

1. Identificar las principales normas de estilo para la redacción y la elaboración de citas bibliográficas.
2. Escribir informes, documentos literarios, técnicos y científicos bajo los criterios mundiales de redacción en el idioma español.
3. Justificar el uso de normas de redacción ortográfica, gramatical y de estilo en la presentación correcta de los escritos tanto en el contexto universitario, de divulgación como literario.

Temáticas

1. Ortografía
2. Gramática
3. La Oración
4. Los Vicios de Dicción
5. Composición y Presentación de Ideas

Recursos de Aprendizaje

Baca, H (2009) Manual de Redacción Científica. Editorial Universitaria UG&T. Segunda edición Tegucigalpa, Honduras.

Cárdenas, R (2007) Breve guía de estilo para la redacción científica. Instituto Nacional de Salud. Biblioteca Nacional del Perú. Lima, Perú

Mari, J ____ Manual de redacción científica. Departamento de Biología. Universidad de Puerto Rico. Mayagüez, Puerto Rico.

5.1.3 Atención al Cliente y Servicio Público

Competencia

Mejorar la forma de relacionamiento de los servidores públicos basados en el código de ética del servicio público, como también en los principios de calidad en el servicio al cliente.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Desarrollar acciones de servicio con calidad y valor público a los usuarios de los servicios de las alcaldías.
2. Promover un servicio público basado en las normas de comportamiento ético que desde el Tribunal Superior de Cuentas se han emitido para todos los servidores públicos.

Temáticas

1. El servicio público y los servidores públicos
2. Código de ética del servidor público
3. Atención a los clientes y usuarios
4. Satisfacción de usuarios y valor institucional
5. Evaluación de la satisfacción de los clientes o usuarios

Recursos de Aprendizaje

Gobierno de la República de Honduras (2009) Código de Ética del Servicio Público. LA GACETA. Tegucigalpa, Honduras.

Keith Denton (2001) *Calidad en el servicio a los clientes*. Madrid, España. Ediciones Díaz Santos.

Renata Paz Couso (2005) *Servicio al cliente*. España. Ideas Propias Editorial.

Vanessa Carolina Pérez (2006) *Calidad total en la atención al cliente*. España. Ideas Propias Editorial.

5.1.4 Ofimática

Competencia

Comprender el alcance y la importancia de las Tecnologías de Información y Comunicación en el comercio, la educación, la salud y la industria, así como utilizar software con aplicaciones de uso general y especializado.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Enumerar los distintos sistemas operativos existentes e identificar las características deseables para aplicaciones específicas.
2. Utilizar eficientemente los elementos periféricos que componen un sistema ofimático.
3. Aplicar los conocimientos ofimáticos a la resolución de problemas relacionados con la producción y presentación de trabajos académicos.
4. Emplear eficientemente los paquetes ofimáticos básicos.
5. Identificar y seleccionar características esenciales de los equipos de cómputo necesarios para su adquisición y aplicación solicitada.
6. Familiarizarse con las TIC's y su amplio uso en diferentes disciplinas y la propia en particular.

Temáticas

1. TIC's y Ofimática
2. Hardware y Software
3. Procesadores de Texto
4. Hojas de Calculo
5. Bases de Datos
6. Diseño de Formatos y Plantillas
7. Administración de Mensajería Electrónica
8. Administración de Proyectos

Recursos de Aprendizaje

Alemán, J (2009) Manual de Ofimática. Editorial Universitaria UG&T. Segunda edición Tegucigalpa, Honduras.

Monje, J (2005) TIC's en las PYMES de Centroamérica. Impacto de la adaptación de las Tecnologías de Información y Comunicación en el desempeño de las empresas. Editorial Tecnológica de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Perry, G (2006) Sams Teach Yourself Microsoft Office 2007. Sams Publishing.
Indianapolis, EEUU.

Silberschatz, A (2006) Sistemas Operativos. Limusa. México, D. F.

Tanenbaum, A (2000) Sistemas Operativos Modernos. Prentice Hall. México, D. F.

Wempen, F (2009) Microsoft Office 2007 For Seniors For Dummies. Wiley
Publishing Inc. New Jersey, EEUU.

5.1.5 Legislación Municipal

Competencia

Comprenden el alcance de la Legislación municipal, que es el marco regulatorio que es la pauta para el comportamiento de todos aquellos que trabajan en las Alcaldías Municipales.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Comprender la lógica de procesos administrativos y de gobernabilidad de la unidad técnico administrativa denominado municipio.
2. Promover el bien común desde las municipalidades, para satisfacer las necesidades de la población.
3. Estimular en la ciudadanía el cumplimiento de sus deberes y las garantías de sus derechos.

Temáticas

1. El Municipio
2. Los Departamentos
3. Autonomía Municipal
4. Atribuciones Municipales
5. Facultades de la Corporación Municipal
6. Objetivos de la Municipalidad
7. Creación y Fusión de Municipios
8. Las Mancomunidades
9. División del Territorio Municipal
10. Catastro y Plan Regulador
11. Derechos y Obligaciones Vecinales

Recursos de Aprendizaje

Congreso Nacional (1990) Ley de Municipalidades y su Reglamento. Decreto No. 134-90. LA GACETA. Tegucigalpa, Honduras.

Congreso Nacional (2009) Ley de la Carrera Administrativa Municipal. LA GACETA. Tegucigalpa, Honduras.

5.1.6 Legislación de Contratación del Estado

Competencia

Promover la comprensión del marco regulatorio asociado a las contrataciones y licitaciones que desde el Estado se realizan, identificando los elementos de la norma que se deben de cumplir en cada uno de estos procesos.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Aplicar los principios de contratación del Estado basados en la revisión de la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento.
2. Seguir los procedimientos administrativos diseñados para la contratación mediante licitación, contratación directa entre otros mecanismos.
3. Desarrollar los procesos de supervisión de los contratos para garantizar la calidad de los productos desarrollados.

Temáticas

1. Principios de la Contratación del Estado
2. Competencia de los Órganos Administrativos
3. Capacidad de los Contratistas
4. Requisitos Previos al Inicio del Procedimiento
5. Financiamiento de los Contratos
6. Registros de Proveedores y Contratistas
7. Licitación Pública
8. Licitación Privada
9. Concurso
10. Contratación Directa
11. Ejecución de Contratos
12. Supervisión de Contratos

Recursos de Aprendizaje

Gobierno de la República de Honduras (2001) Ley de Contratación del Estado. LA GACETA No. 29,583. Tegucigalpa, Honduras.

5.1.7 Perfilacion de Proyectos

Competencia

Promover la identificación y Perfilacion de proyectos de forma efectiva utilizando la matriz de marco lógico como criterio para el desarrollo del perfil del proyecto

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Aplicar la matriz de marco lógico basado en el análisis de las causas de la situación problema como de las posibles soluciones.
2. Identificar los objetivos y resultados que pretende alcanzar el proyecto en Perfilacion.
3. Calcular tiempos y recursos económico-financieros necesarios para alcanzar las metas de proyecto.

Temáticas

1. Análisis de las causas de la situación problema
2. Análisis de las posibles soluciones
3. Objetivos del Proyecto
4. Resultados del Proyecto
5. Fuente de Verificación
6. Presupuesto
7. Temporización del Proyecto

Recursos de Aprendizaje

Reyes, A (2009) Utilización de la matriz de marco lógico para la Perfilacion de proyectos. Universidad Latina de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Solis, H (1989) Identificación de Proyectos. ICAP. San José, Costa Rica.

5.2 Capacitaciones Especificas

Las necesidades estratégicas identificadas por cada una de las áreas técnicas a nivel municipal, a ser satisfechas son:

5.2.1 Contabilidad y Finanzas

A continuación se presentan un conjunto de espacios educativos que pueden ser potenciados para el desarrollo de las actividades de fortalecimiento de la carrera técnico administrativo a nivel municipal.

5.2.1.1 Contabilidad

Competencia

Utiliza los criterios de las Normas NIC para el desarrollo de un sistema de información financiera que permita tomar de forma oportuna decisiones a nivel directivo.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Utiliza los procesos contables básicos para elaboración de balances, presupuestos, estados de resultados.
2. Calcula e interpreta un conjunto de razones financieras básicas útiles para la toma de decisiones en el análisis de estados de resultados y balances contables.
3. Muestra el avance en la ejecución presupuestaria a directivos con objeto de tomar decisiones asertivas y correctivas, basadas en el sistema de información financiera.

Temáticas

1. Fundamentos de Contabilidad
2. Normas Internacionales de Contabilidad
3. Introducción a los Balances y Estados Financieros
4. Elaboración de Presupuestos

5. Costeo de Producción
6. Administración de Cuentas por Cobrar
7. Administración de Activos Circulantes
8. Análisis Básico de Estados Financieros

Recursos de Aprendizaje

Arturo López (2006) Contabilidad Básica. Manual Moderno de Administración.
Deusto. Barcelona, España.

James Horne; John Wachowics (2002) Fundamentos de administración financiera.
Mc Graw Hill. México, D.F.

Greciet Paredes; Paula Flores et al (2012) Contabilidad básica para micro,
pequeñas y medianas empresas en Honduras. Gobierno de España.
Tegucigalpa, Honduras.

5.2.1.2 Presupuestos

Competencia

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Practica y se ejercita en procesos de identificación de necesidades y priorización de inversiones territoriales.
2. Promueve la organización social a través de la participación social, a través de los grupos gestores del territorio para ordenar las inversiones territoriales.
3. Impulsa procesos de instauración de cultura de transparencia en la administración de fondos externos.

Temáticas

1. Introducción a la Gestión de Fondos
2. Identificación de Necesidades
3. Priorización de Necesidades
4. Elaboración de Presupuestos
5. Presupuestos Participativos
6. Presupuestos de Flujo de Efectivo
7. Gestión del Financiamiento y Movilización de Recursos
8. Instauración de la Cultura de Transparencia como Condición en la Gestión de Fondos

Recursos de Aprendizaje

Sergio Sepulveda (2007) Introducción a la gestión de los territorios, priorización de inversiones territoriales. San José, Costa Rica. IICA.

AMHON (2005) Anteproyecto de ley de administración de finanzas locales.
_____ Tegucigalpa, Honduras.

5.2.1.3 Análisis Financiero de Proyectos

Competencia

Utilizar herramientas de análisis financiero para evaluar la factibilidad de los anteproyectos de inversión.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Utilizar las herramientas de contabilidad y finanzas para el análisis de factibilidad de proyectos de inversión a ser manejados por la alcaldía.
2. Realizar el cálculo y análisis de la estructura de costos, para verificar la factibilidad de los proyectos de inversión municipal.

Temáticas

1. Análisis de costos en proyectos para la toma de decisiones
2. Costos diferenciales
3. Costos futuros
4. Costos sepultados
5. Cálculo del riesgo
 - a. Método de ajuste de la tasa de descuento
 - b. Método de equivalencia a certidumbre
6. Análisis costo volumen utilidad
7. Calculo de la TIR y el VAN

Recursos de Aprendizaje

Sapag, N & Sapag, R (2006) Preparación y Evaluación de Proyectos. Mc Graw Hilla. México, D.F.

5.2.1.4 Recuperación de Mora

Competencia

Aumentar la recaudación fiscal, mediante acciones de recuperación de la mora que se producen en la tributación a nivel local, en las distintas municipalidades.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Analizar los factores de morosidad en la tributación de los contribuyentes en la municipalidad.
2. Aplicar técnicas para la recuperación de mora basada en el comportamiento de los contribuyentes.

Temáticas

1. Tributación a nivel de municipalidades
2. La mora
3. Causas de la mora
4. Estrategias de recuperación de mora basada en la condonación parcial de la misma
5. Estrategias administrativas de recuperación de mora, basadas en la solvencia de otros servicios públicos provistos por la municipalidad.

Recursos de Aprendizaje

Axel, R (2009) Clientes morosos, como recuperar lo que nos deben. Limusa.
México, D.F.

5.2.1.5 Control Interno

Competencia

Mejorar la administración de los recursos financieros, mediante la aplicación de controles de gestión basados en auditorias de los ingresos y egresos.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Diseñar procesos de auditoria interna como medio de control de calidad de la gestión financiera a nivel municipal.
2. Presentar los resultados de los procesos de auditoria interna como información para la toma de decisiones por parte de la corporación municipal.

Temáticas

1. Los controles de presupuesto
2. Principios de auditoria
3. Auditorias de los estados financieros
4. Obtención de evidencias de trabajo
5. Auditoria sobre los ciclos de ingresos
6. Auditoria sobre los ciclos de erogaciones
7. Auditoria sobre los ciclos de transacciones de nóminas y de producción
8. Muestreo en auditoria

Recursos de Aprendizaje

Kell, Walter & Boynton, W (2008) Auditoria Moderna. CECSA. México, D.F.

5.2.1.6 Auditoria Fiscal

Competencia

Promover basado en las proyecciones de recaudaciones tributarias de las municipalidades, un mecanismo de control de la gestión de la recaudación a nivel local.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identificar el comportamiento de tributación como elemento para la realización de proyecciones y pronósticos de contribución fiscal.
2. Monitorear y dar seguimiento al proceso de contribución y tributación fiscal a nivel local.

Temáticas

1. Tributación fiscal a nivel local
2. Comportamiento tributario a nivel nacional y municipal
3. Proyecciones y metas de recaudación
4. Seguimiento y monitoreo a la recaudación
5. Balance general de ingresos por tributación

Recursos de Aprendizaje

Ayes, G (2010) Finanzas públicas y recaudacion tributaria. LIMUSA. México, D.F.

Kell, Walter & Boynton, W (2008) Auditoria Moderna. CECSA. México, D.F.

5.2.2 Administración de Recursos Humanos

Otra de las áreas de especialidad a ser impulsadas y que contribuirán a desarrollar al personal técnico a nivel municipal, es la administración de recursos humanos, o gestión del talento humano, donde se han identificado los siguientes espacios de formación y capacitación:

- Legislación Laboral
- Evaluación de Desempeño
- Administración de Sueldos y Salarios
- Motivación Laboral
- Manejo y Resolución de Conflictos

A continuación se detallan las cartas mínimas de cada uno de los espacios formativos:

5.2.2.1 Legislación Laboral

Competencia

Analizar la normativa jurídica vigente relacionada con el ámbito laboral, para su aplicación en las municipalidades, con el equipo de personas colaboradoras.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identificar al derecho al trabajo como un derecho natural y como un derecho positivo.
2. Describir las fuentes del derecho al trabajo
3. Analizar las principales normativas del derecho al trabajo dispuestas en la Constitución de la Republica como en el Código del Trabajo.
4. Valorar la presencia de normativas contra la discriminación en el trabajo
5. Conceptualizar que es un conflicto laboral y como la negociación contribuye a la solución de los mismos.

Temáticas

1. Introducción al Derecho al Trabajo
2. El Contrato de Trabajo
3. Trabajo Sujeto a Regímenes Especiales
4. Jornadas de Descanso y Salarios
5. Protección de los Trabajadores durante el ejercicio del trabajo
6. Organizaciones Sociales
7. Conflictos colectivos en el Trabajo

Recursos de Aprendizaje

Gobierno de la República de Honduras (1967) Código del Trabajo. LA GACETA.
Tegucigalpa, Honduras.

Gobierno de la República de Honduras (2010) Programa Nacional de Empleo por
Hora. LA GACETA. Tegucigalpa, Honduras.

5.2.2.2 Evaluación del Desempeño

Competencia

Promover una cultura de evaluación del desempeño de los colaboradores, basado en los perfiles de puesto y funciones que han sido previamente definidos y que se encuentran dentro del contrato de trabajo.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Analizar de forma crítica las evaluaciones de desempeño dentro del sistema de gestión del talento humano en las Alcaldías.
2. Aplicar las técnicas de evaluación de desempeño como mecanismos para la recolección de información en la toma de decisiones en la administración de los recursos humanos.

Temáticas

1. Funciones de la evaluación del desempeño dentro de la Administración de los Recursos Humanos.
2. Roles del Supervisor de Personal
3. Diseño de Entrevistas de Evaluación de Desempeño
4. Análisis de la Información
5. Utilidad de las Evaluaciones de Desempeño
 - a. Movilidad
 - b. Cancelación
 - c. Diseño del Plan de Desarrollo de Personal

Recursos de Aprendizaje

Chiavenato, I (2013) Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill. México, D.F

Dessler, G (2009) Administración de los Recursos Humanos. Pearson/ Prentice Hall. México, D.F.

Mondy, Wayne (2012) Administración de Recursos Humanos. Pearson/Prentice Hall. México, D.F.

PLAN ANUAL DE CAPACITACION DIRIGIDO AL DESARROLLO DEL PERSONAL TECNICO MUNICIPAL
Diciembre. 2015

Valladares, R (2000) Administración de Recursos Humanos. Editorial Universitaria
UNAH. Tegucigalpa, Honduras.

Werther, D & Davis, H (2005) Administración de Personal y Recursos Humanos.
Mc Graw Hill. México, D.F.

5.2.2.3 Administración de Sueldos y Salarios

Competencia

Mejorar las decisiones en la administración de sueldos y salarios en el equipo de colaboradores de la Municipalidad.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Reconocer la función de la remuneración y la administración de sueldos y salarios como una de las principales motivaciones laborales a permanecer en el desempeño de las funciones.
2. Identificar las principales técnicas de gestión de sueldos y salarios que son aplicables al desarrollo de las acciones en la gestión del talento humano a nivel de las municipalidades.

Temáticas

1. La remuneración
2. Diseño del sistema de remuneraciones
3. Evaluación y clasificación de los cargos
4. Investigación salarial
5. Administración de salarios
6. Efectos de los salarios
7. Política salarial

Recursos de Aprendizaje

Chiavenato, I (2013) Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill. México, D.F

Dessler, G (2009) Administración de los Recursos Humanos. Pearson/ Prentice Hall. México, D.F.

Mondy, Wayne (2012) Administración de Recursos Humanos. Pearson/Prentice Hall. México, D.F.

Werther, D & Davis, H (2005) Administración de Personal y Recursos Humanos. Mc Graw Hill. México, D.F.

5.2.2.4 Motivación Laboral

Competencia

Funcionarios/as técnicos municipales cuentan con los conocimientos para utilizar técnicas y herramientas que les permita desarrollar habilidades, dirigir, liderar, motivar e implicar a personas y equipos de trabajo en el logro de los resultados institucionales

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identifican la motivación laboral como un estado de ánimo de la persona humana influido tanto por factores intrínsecos y extrínsecos.
2. Condicionan la motivación laboral mediante un conjunto de técnicas administrativas que se basan en la aplicación de refuerzos positivos y negativos o su combinación.
3. Reconocen la necesidad de motivar a los empleados, colaboradores para lograr propósitos en la dirección y el mando en las organizaciones modernas incluyendo las municipalidades.
4. Utilizan un conjunto de técnicas de relaciones humanas interpersonales para potenciar la motivación y la dirección.

Temáticas

1. La Motivación como un Estado de Animidad
2. Motivación y Satisfacción de Necesidades Básicas
3. Motivación desde un enfoque conductista
 - a. Teoría X (Castigos)
 - b. Teoría Y (Premios)
 - c. Teoría Z (Combinación de Premios y Castigos)
4. Motivación y Mando
5. Autoconocimiento
6. Manejo del Estrés
7. Autoridad y Delegación

Recursos de Aprendizaje

Ediciones DEUSTO (1997) Motivar y mandar. Bilbao, España. Ediciones DEUSTO AGOSTINI.

Maslow, A (1982) La amplitud potencial de la naturaleza humana. México, D.F.; México.

Editorial Trillas.

Mc Gregor, D (1979) El aspecto humano de las empresas. México, D.F. Editorial DIANA.

Ouchi, W (1982) Teoría Z. Como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. NewYork, EUA. Fondo Educativo Interamericano.

5.2.2.5 Manejo y Resolución de Conflictos

Competencia

Desarrolla acciones para promover la participación ciudadana, como también métodos alternos de solución de conflictos, para instaurar la paz social.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identifica las causas de los conflictos más comunes que impiden la gobernabilidad democrática en el nivel técnico municipal.
2. Utiliza técnicas de negociación, arbitraje, y solución de conflictos, mediante la búsqueda de acuerdos posibles.
3. Sensibiliza a las partes en conflicto de la necesidad de buscar una zona de posible (ZOPA) acuerdo para la solución de las diferencias.

Temáticas

1. Conflictividad, estado y sociedad en el marco de la gobernabilidad democrática en el nivel local.
2. Causas del conflicto
3. El conflicto y la contradicción como motor del cambio
4. Procesos para la solución de conflicto
5. Roles de árbitro, negociador en un escenario de conflicto
6. Etapas del proceso de negociación
7. Técnicas de negociación eficaz
8. Técnicas de arbitraje y solución de conflictos

Recursos de Aprendizaje

Anastasio Ovejero (2004) Técnicas de Negociación. Como Negociar Eficaz y Efectivamente. Barcelona, España. Mc Graw Hill.

Andrew Du Brim (2008) Relaciones humanas. Comportamiento Humano en el Trabajo. Barcelona, España. Pearson Prentice Hall.

Berta Madrigal (2009) Habilidades directivas. México, DF.; México. Mc Graw Hill.

David Whetten; Kim Cameron (2009) Desarrollo de habilidades directivas. Barcelona, España. Pearson Prentice Hall.

Marjorie Aaron (2010) Negociar con resultados. Soluciones prácticas para los desafíos del día a día. New York, EUA. Harvard Business Publishing.

Victor Meza; Eugenio Sosa; Leticia Salomón (2013) Honduras: Conflictividad, Estado y sociedad. Tegucigalpa, Honduras. CEDOH.

5.2.3 Desarrollo Social

Dentro de la dinámica del desarrollo social, se establecen un conjunto de acciones formativas a ser impulsadas

5.2.3.1 Rendición de Cuentas y Transparencia

Competencia

Promover el establecimiento de una cultura de rendición de cuentas sobre los procesos, logros, fuentes de ingresos, gastos e inversiones realizadas a nivel municipal.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Desarrollar un proceso de reportabilidad y comunicación a distintos públicos mediante distintas estrategias (portales electrónicos, murales, presentaciones en cabildos abiertos), de las acciones ejecutadas y los fondos utilizados.
2. Promover mecanismos de abordaje de transparencia como de rendición de cuentas con distintos públicos ciudadanos en la jurisdicción municipal.

Temáticas

1. La transparencia como principio de la Gestión Local
2. Transparencia de los procesos (planificación, ejecución, logros)
3. Transparencia en el uso de los recursos financieros (fuentes de ingreso, calidad en la ejecución de los gastos).
4. Mecanismos de reportabilidad y comunicación con distintos públicos ciudadanos
 - a. Murales
 - b. Portales Web
 - c. Cabildos Abiertos
5. Evaluación de la receptividad de los públicos a los que se dirige la comunicación.

Recursos de Aprendizaje

Gobierno de la República de Honduras (2006) Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. LA GACETA. Tegucigalpa, Honduras.

5.2.3.2 Gestión de la Seguridad y la Convivencia Ciudadana

Competencia

Promover acciones de gestión de la seguridad y convivencia ciudadana, para construir una sociedad que viva en cultura de paz.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Analizar las condiciones de seguridad y convivencia ciudadana presentes en el municipio.
2. Identificar estrategias de promoción de la seguridad y la convivencia ciudadana, a fin de lograr desarrollar una sociedad que viva en paz y tranquilidad.

Temáticas

1. La seguridad y la inseguridad
2. La Gestión integral de la seguridad y la defensa
3. Misiones Constitucionales de la Secretaría de Seguridad y la Secretaría de Defensa
4. Policía Comunitaria
5. Policía Municipal
6. Orden Público
7. Análisis estratégico de la seguridad
8. Identificación e implementación de estrategias de seguridad y convivencia ciudadana.

Recursos de Aprendizaje

José Manuel Cepellín, José Gustavo Zelaya, Karla Cueva y Ubaldo Arquímedes Herrera (2002) Ejecuciones sumarias de niños, niñas y adolescentes. Casa Alianza- Comunica. Tegucigalpa, Honduras.

José Galat Noumer & Francisco Ordoñez Noriega (1976) La no violencia: Arma de liberación. Ediciones Paulinas. Bogotá, Colombia.

Guillermo Vasquez (s.f.) ¡NO a la Violencia! La verdadera paz nos conducirá a la prosperidad. Alfalit. Miami, EUA.

Leticia Salomón (1993) La violencia en Honduras. CEDOH-CONADEH.
Tegucigalpa, Honduras

Marvin Wolfgang & Franco Ferracuti (1982) La subcultura de la violencia. Fondo
de Cultura Económica. México, D.F; México.

Pat Patfoort (2004) Erradicar la violencia. Construyendo la No Violencia. Editorial
Lumen. Buenos Aires, Argentina.

Raúl Gálvez (2008) Construimos La Paz. Manual sobre prevención de violencia y
cultura de Paz para estudiantes de educación básica y educación media.
Tegucigalpa, Honduras. UNFPA- Programa Conjunto de Apoyo a la
Seguridad Humana en Honduras (PCASH).

Tomas Andino (2007) Situación de la violencia contra los jóvenes en Honduras
¿Puede haber futuro para una sociedad que mata su presente?.
Asociación Cristiana de Jovenes ACJ. Tegucigalpa, Honduras.

UNAH (2007) Aportes a la comprensión de la violencia y convivencia social.
Diplomado en Violencia y Convivencia Social. Proyecto Armas Pequeñas
Seguridad y Justicia. PNUD-UNAH-ASDI. Tegucigalpa, Honduras.

Vicenc Fisas Armengol (1987) Introducción al estudio de la paz y de los conflictos.
Editorial Lerna. Barcelona, España.

5.2.3.3 Terapia Ocupacional e Inserción Laboral mediante Técnicas de Intervención Social

Competencia

Promover mediante acciones de intervención social con personas en riesgo social no adaptadas a la sociedad su inserción en la misma.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identifican personas en riesgo social en la jurisdicción del municipio que no han podido insertarse de forma exitosa en la sociedad.
2. Desarrollan acciones basadas en la teoría del apoyo social que plantea cambios inducidos a través de la intervención social.
3. Selecciona y aplica técnicas de intervención social para promover el desarrollo humano de las personas.

Temáticas

1. Identificación de personas en riesgo social, perfil psicológico
2. Teoría del apoyo social
3. Intervención Social
 - a. Individual
 - b. Familiar
 - c. Comunitaria
4. Inserción Social
5. Terapia Ocupacional

Recursos de Aprendizaje

Cohen, Ernesto (2006) Gestión Social. Como lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales. CEPAL. Santiago de Chile, Chile.

Del Cid Castillo, Rafael (2005) Manual de Instrucción de Gerencia Social I, II y III. Universidad Metropolitana de Honduras. Tegucigalpa, Honduras.

5.2.3.4 Gestión de Proyectos

Competencia

Promover la gestión de proyectos de desarrollo social y económico desde la estructura económico-administrativa de la municipalidad para impulsar el bienestar humano y la reducción de la pobreza.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Plantear los procedimientos que permiten la efectiva ejecución de proyectos como una actividad organizada y planificada previamente.
2. Practicar las estrategias y mecanismos que permiten la administración de costos, calidad, riesgo, abastecimientos de los proyectos sociales.
3. Conducir apropiadamente la ejecución control y cierre de proyectos, brindando los resultados efectivamente.

Temáticas

1. Ejecución de Proyectos como una Actividad Organizada
2. Planificación de Proyectos
3. Administración de Costos, Calidad, Riesgo, Abastecimientos
4. Ejecución y Control de Proyectos
5. Cierre de Proyectos

Recursos de Aprendizaje

Chamoun, Y (2002) Administración Profesional de Proyectos. La Guía práctica para programar el éxito de sus proyectos. Mc Graw Hill. México.

5.2.3.5 Derechos Humanos

Competencia

Promover una cultura ciudadana de respeto a los derechos humanos, basados en la identificación de los elementos internacionales y nacionales dentro del derecho positivo.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identificar el foco de atención de la promoción de los derechos humanos, basados en el estudio de la dignidad humana.
2. Distinguir entre derechos de primera, segunda, tercera y cuarta generación, como un enfoque evolutivo de conquista de derechos.
3. Identificar los mecanismos bajo los cuales se niegan los derechos humanos a la ciudadanía en condiciones y casos de excepción.

Temáticas

1. La dignidad humana
2. El Derecho y la dignidad
3. Historia de los derechos humanos
4. Niveles de derechos humanos
5. Vigencia de los derechos humanos
6. Negación y violación de los derechos humanos
7. Los derechos humanos en la constitución
8. Institucional de los derechos humanos
9. Promoción del respeto de los derechos humanos

Recursos de Aprendizaje

Álvarez, Mario (1998) Acerca del concepto derechos humanos. Mc Graw Hill. México, D.F.; México.

Banegas, Leonardo (2006) Manual de Bioética y Derechos Humanos. Universidad Metropolitana de Honduras. Tegucigalpa, Honduras.

Buergenthal, Thomas & Torney, Judith (1977) Los derechos humanos. Una nueva conciencia internacional. Editora Distribuidora Argentina. Buenos Aires, Argentina.

Rodríguez, V (2006) Principios de los derechos humanos. Curso básico auto formativo sobre derechos humanos. Material Taipado a ser usado en la Maestría Derechos Humanos y Desarrollo. UNAH. Tegucigalpa, Honduras.

Sagastume, Marco (2008) Introducción a los derechos humanos. Edición ampliada y actualizada. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, Guatemala.

Soriano, Samuel (____) La dignidad humana los derechos subjetivos. Tesis de grado para obtener el título de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. UNAH. Tegucigalpa, Honduras.

Valencia, Hernando (2003) Los derechos humanos. 4ta (ed.) Acento Editorial. Madrid, España.

5.2.3.6 Prevención de la Violencia contra la mujer

Competencia

Promover una cultura ciudadana de respeto de derechos, orientado a los grupos vulnerables de la sociedad, con especial énfasis en la mujer, juventud y niñez, basado en un reconocimiento de los factores específicos de género en distintas esferas de la sociedad.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Analizar la diferencia entre sexo y género, como identificar los roles de género que se asignan en la sociedad.
2. Distinguir los mecanismos de socialización de género, que promueven relaciones de desigualdad en la sociedad.
3. Identificar las brechas de género y las acciones afirmativas que se deben de promover a fin de reducirlas.
4. Describir la violencia de género en el ámbito comunitario municipal, identificando estrategias de prevención de violencia de género.

Temáticas

1. Sexo, género y roles de género
2. Aprendizaje y socialización del género
3. Desigualdad de poder y relaciones desiguales
4. Brechas de género y acciones positivas para las mujeres
5. Violencia de Género
6. Ciclo de la Violencia
7. Prevención de Violencia de Género
 - a. En la familia
 - b. En los Centros Educativos
 - c. En los Medios de Comunicación

Recursos de Aprendizaje

Caballero, A et al (2005) *Diagnóstico de Género de País 2006-2010. Ante la Pobreza: La equidad de género potencia la equidad social*. INAM. Tegucigalpa, Honduras.

Centro de Derechos de Mujeres (2008) *Indicadores Sociales y de Género en Honduras*. CDM. Tegucigalpa, Honduras.

- Guifarro, B (2004) *Estudios de la mujer. Una antología*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Tegucigalpa, Honduras.
- INAM (2004) *Diagnóstico situacional de Hombres y Mujeres en el Mercado Laboral de Honduras*. ASDI. Tegucigalpa, M.D.C. Honduras.
- INAM (2010) II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022(II PIEGH). Tegucigalpa, Honduras.
- INAM-OPS (2007) *Perfil nacional sobre violencia de género y salud*. Tegucigalpa, Honduras.
- Suazo, A (2008) *¿Que es Género? Cuaderno No.1 Serie Debate y Cambio*. AECID-AMHON Programa Fortalecimiento del Régimen Municipal y el Desarrollo Local en Honduras (PFM).
- Vakis, R (2011) *Una (R)evolución de género en marcha. Ampliación de las oportunidades económicas para mujeres en América Central. Revisión de la Última década*. Banco Mundial. Washington, D.C. EUA

5.2.4 Desarrollo Económico

A continuación se presentan un conjunto de espacios educativos orientados al fortalecimiento de la Gestión del desarrollo en la dimensión económica a nivel de los gobiernos locales, alcaldías y mancomunidades.

Los espacios educativos que han sido considerados son:

1. Planificación Estratégica
2. Planificación Operativa
3. Planes de Negocio
4. Caficultura
5. Agricultura y Permacultura

Los cuales a continuación se pasan a describir con sus respectivas cartas mínimas que son orientadoras para la planificación y programación didáctica que harán los consultores al desarrollar la instrucción programada.

5.2.4.1 Planificación Estratégica

Competencia

Capacidad de funcionarios/as para diseñar e implementar procesos disciplinados a fin de producir acciones y toma de decisiones fundamentales, que den forma y orienten lo que una organización es, qué hace y por qué lo hace.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Valora la importancia de la gestión de lo pública, desde la perspectiva de la ética del bien común.
2. Implementa acciones orientadas a mejorar la efectividad en el manejo de los asuntos públicos, con especial énfasis en el nivel municipal.
3. Promueve acciones encaminadas a buscar la descentralización y desconcentración del Estado.
4. Identifica estrategias a partir del análisis organizacional para eficientar la gestión de lo público.
5. Desagrega funciones operativas con metas, indicadores, recursos y responsables para su ejecución en un ejercicio anual.

Temáticas

1. La Gestión de lo Público
2. La Gestión Efectiva de lo Público
3. Descentralización y Desconcentración del Estado
4. Diagnostico Estratégico y Situacional
5. Identificación de Estrategias
6. Concretización de Estrategias
7. Diseño de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de las Estrategias

Recursos de Aprendizaje

Al Gore (1994) Un gobierno más efectivo y menos costoso. México, D.F.; México. EDAMEX.

Carlos Sojo (1995) El arbitro del mercado. Guatemala, Guatemala. FLACSO.

Francisco Cholvis et al (2000) Función del Estado en la Economía. Buenos Aires, Argentina. Instituto Argentino para el Desarrollo Económico.

Franz Hinkelammert; Henry Mora (2007) Hacia una economía para la vida. Preludio para la reconstrucción de la economía. San José, Costa Rica. Editorial Tecnologica.

Fred David (2008) Conceptos de administración estratégica. México, D.F.; México. Pearson Prentice Hall

Harold Banguero (2004) Prospectiva y planeamiento estratégico. Un enfoque aplicado. Santiago de Cali, Colombia.

Jean Paul Sallenave (2002) La gerencia integral. ¡No le tema a la competencia, temale a la incompetencia!. México, D.F.; México. Editorial Sudamericana.

Kenneth Albert (1986) Manual de Administración Estratégica. New York, EUA. Mc Graw Hill.

Marco Antonio Garay (2004) Manual del Servidor Público. Gestión de Calidad. Tegucigalpa, Honduras. Graficentro Editores.

Peter Drucker (2007) La gerencia Efectiva. México, D.F.; México. Editorial Sudamericana.

5.2.4.2 Planificación Operativa

Competencia

Derivar de la planificación táctica o estratégica la planificación operativa para eficientar la gestión local a nivel de municipio o de mancomunidad.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identificar los mecanismos de priorización de las estrategias en el cronograma de ejecución por ejercicios anuales de trabajo.
2. Derivar de la estrategia, elementos concretos a nivel de objetivos, metas, resultados, aprovechamientos, actividades, tiempos, recursos y responsables que permitan lograr promover su cumplimiento.
3. Definir indicadores de gestión de las actividades operativas que permitan monitorear y evaluar la ejecución del Plan Operativo Anual en ejercicios trimestrales.

Temáticas

1. La concretización de las estrategias
2. Identificación de Objetivos
3. Identificación de Resultados Directos, Indirectos, Metas, Aprovechamientos
4. Actividades
5. Tiempos
6. Recursos Económicos
7. Responsables

Recursos de Aprendizaje

NORSUD (2000) La gerencia en las ONG. Manual del capacitador y asesor en gerencia. Quebec, Canadá.

5.2.4.3 Planes de Negocio

Competencia

Promover el desarrollo de negocios, mediante su fortalecimiento organizativo, y con ello contribuir a dinamizar las estructuras económicas a nivel local, logrando aumentar el bienestar de las personas y las comunidades en donde ellas viven.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identificar los negocios dentro de los sectores económicos de la comunidad en el término municipal que pueden ser promocionadas.
2. Estimular en los pequeños y medianos negocios existentes una cultura orientada a su fortalecimiento, mediante el análisis estratégico del contexto (mercado, competidores, gobierno local, empleados), a fin de desarrollar estrategias que queden plasmadas en el plan de negocios.

Temáticas

1. Definición de Negocio y Sectores Económicos
2. La importancia de la planificación en los negocios
3. Estudios de Investigación de Mercado
4. Estudio de Comportamiento de Consumo
5. Análisis Estratégico Rápido
6. Identificación de Estrategias
 - a. Estrategia de Producción
 - b. Estrategia de Financiamiento
 - c. Estrategia de Mercadeo
 - d. Estrategia de Recursos Humanos
 - e. Estrategia de Comercialización
7. Monitoreo y Seguimiento de las Estrategias

Recursos de Aprendizaje

Harvard Business (2011) Crear un Plan de Negocios. Serie Pocket Mentor.

Kenneth Albert (2006) Manual de Administración Estratégica. Mc Graw Hill.
México, D.F.

5.2.4.4 Caficultura

Competencia

Promover la actividad cafetalera desde una perspectiva de gestión del desarrollo económico.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Valorar el impacto presente y futuro de la actividad caficultora en el desarrollo del país, así como justificar la existencia de especialistas para el desempeño de la profesión en búsqueda de la competitividad de la cadena productiva.
2. Explicar los componentes y actividades que conforman la cadena productiva desde la producción, la transformación y la comercialización.
3. Construye y reproduce buenas prácticas agrícolas en el cultivo del cafeto.

Temáticas

1. El Sector Café y su Impacto en el Desarrollo Nacional
2. El Mercado Laboral de la Ingeniería en Caficultura
3. Estudios de Postgrado asociados a la Ingeniería en Caficultura
4. Producción del Cultivo de Café
5. Beneficiado y Agroindustria del Café
6. Comercialización de Productos Derivados del Café
7. Venta de Servicios y Productos Conexos a la Actividad Caficultora

Recursos de Aprendizaje

Bertrand Benoît; Rapidel Bruno (2005) *Desafío de la Caficultura en Centroamérica*. IICA PROMECAFE, San José. Costa Rica

Danilo, R (2005) *Análisis de la Cadena del Café de Honduras. Elementos para la concertación de un plan de acción para el mejoramiento de su competitividad*. IICA. San José, Costa Rica.

IHCAFE (1995) *Guía Técnica para el Cultivo del Café*. Tegucigalpa, Honduras.

Jansen, Kees, (2005), *Café y Formas de Producción en Honduras*. *Revista Centroamericana de Economía*, 14(41):58-96.

IICA (2005) Simposio Latinoamericano del Café. IICA PROMECAFE, San José Costa Rica.

5.2.4.5 Agricultura Orgánica y Permacultura

Competencia

Promover el desarrollo de negocios de agricultura basado en la certificación orgánica para aprovechar ventanas de mercado específicas asociadas al consumo de este tipo de productos, tanto frescos como procesados.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identificar ventanas de mercado de consumo de productos orgánicos para promover negocios de agricultura y ganadería orgánica orientados a satisfacer esos mercados.
2. Aplicación de técnicas de agricultura, ganadería orgánica como de técnicas de conservación de suelos y el agua disponible en los espacios rurales.

Temáticas

1. Agricultura Orgánica
2. Mercados de consumo de productos orgánicos
3. Preparación de abonos orgánicos
4. Manejo Integrado de Plagas
5. Sustitución de plaguicidas químicos por productos sucedáneos
6. Conservación de Agua y Suelo
7. Obras de Infraestructura en Conservación de Suelos
8. Prácticas Culturales de Conservación de Suelos

Recursos de Aprendizaje

Nodarse, R (2007) Agricultura Orgánica en el Trópico Húmedo. CATIE. Turrialba, San José, Costa Rica.

Peters, J (2009) Manual de Conservación de Suelos y Agua en Negocios de Agricultura. IICA. San José, Costa Rica.

5.2.5 Gestión Ambiental

A continuación se describen un conjunto de espacios educativos que conforman la propuesta para el fortalecimiento de la gestión ambiental a nivel descentralizado, es decir la gestionada localmente.

Estos espacios de capacitación son:

- Saneamiento Básico Comunitario
- Gestión Integral de Residuos Sólidos
- Gestión Forestal
- Gestión de Cuencas Hidrográficas
- Gestión Integral de Riesgos de Desastres
- Cambio Climático

A continuación se describen cada una de las cartillas mínimas que son orientadoras para el desarrollo de las planificaciones o programaciones didácticas o instruccionales.

5.2.5.1 Saneamiento Básico Comunitario

Competencia

Desarrollar una conceptualización general sobre el saneamiento básico y su relación con la prevención de enfermedades en la comunidad; a través la adecuada promoción comunitaria.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Interiorizar la temática del saneamiento básico para la concienciación sobre la problemática de la comunidad.
2. Realizar estrategias de promoción como la organización y el diagnóstico comunitario para iniciar el abordaje de los problemas del saneamiento básico en la comunidad.

Temáticas

1. El saneamiento básico y la higiene
2. Hábitos higiénicos personales y del entorno familiar
3. Potabilización del agua
4. Manejo de excretas y aguas de desecho en la vivienda
5. Calidad del aire
6. Manejo Integral de residuos sólidos
7. Inocuidad de los alimentos

Recursos de Aprendizaje

Banco Mundial. Análisis Ambiental de País. Honduras. Tegucigalpa, M. D. C. (2007) 156 Pág.

Almedom Astier M. Et. al. Procedimientos para la Evaluación de la Higiene. Enfoques y Métodos para Evaluar Prácticas de Higiene Relacionadas con el Agua y Saneamiento. International Nutrition Foundation for Developing Countries (INFDC). 1997. 107 Pág.

Kamal, Kar. SANTOLIC. Guía Práctica para Activar el Saneamiento Total Liderado por la Comunidad. Instituto de Estudios para el Desarrollo. 2005. Alemania. 14 Pág.

Rivera Raúl. Et. al. Ministerio de Salud y Asistencia Social. Manual de supervisión en Salud Ambiental. 1ª. Publicación. San Salvador. 2007. 36 Pág.

Quiroz F. Faysse N. Metodologías de relacionamiento con la comunidad utilizadas en proyectos de agua y saneamiento. Art 2. Revista Centro Agua. Pág. 51 - 77

Almedom Astier M. Et. al. Procedimientos para la Evaluación de la Higiene. Enfoques y Métodos para Evaluar Prácticas de Higiene Relacionadas con el Agua y Saneamiento. International Nutrition Foundation for Developing Countries (INFDC). 1997. 107 Pág.

5.2.5.2 Gestión Integral de Riesgos de Desastres

Competencia

El propósito de este espacio educativo es permitir a los discentes conozcan el fundamento de los desastres como proceso de construcción e interrelación entre la naturaleza y la sociedad, así como también a partir de la acción humana sobre el medio y sobre los seres humanos. Se proveen de los conocimientos para la elaboración de programas de mitigación y prevención de desastres, y los procesos involucrados en la reconstrucción con posterioridad a los desastres.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Comprender y explicar que es la vulnerabilidad social y ambiental y como medir los riesgos asociados a los desastres naturales.
2. Comprender y explicar el fundamento subyacente a los riesgos asociados tanto a la geografía física de la localidad, como a la intervención humana sobre el medio natural como sobre los seres humanos.

Temáticas

1. Vulnerabilidad y Medición de Riesgos
2. Riesgos Asociados a la Geografía Física
3. Riesgos Sociales debidos a la Intervención Humana
4. Prevención y Mitigación de Desastres
5. Planes de Emergencia y Contingencia
6. Intervención Social después del Desastre
7. Evaluación del Impacto de los Desastres
8. La Reconstrucción luego de los Desastres

Recursos de Aprendizaje

Asociación Equipo Maíz (2006) *Los desastres no son naturales*. Primera edición. San Salvador, El Salvador. 80 Pág.

Banegas, Leonardo (2009) *Prevención y Mitigación de Desastres*. Editorial Universitaria UG&T. Tegucigalpa, Honduras. 250 pag.

D`ans Andre Marcel (2008) *Honduras después del Mitch. Ecología Política de un desastre*. Primera edición en español. Centro de Documentación de Honduras (CEDOH). Tegucigalpa, Honduras. 323 Pág.

- Geller, Gisela (Coordinadora), et al (2005) *Gestión de Riesgos en Centroamérica. Iniciativas, actores y experiencias locales en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua*. FLACSO-Guatemala. Ciudad de Guatemala, Guatemala. 223 Pág.
- Genzmer, Herbert (2007) *Grandes Catástrofes de la Historia*. Editorial Paragon. Barcelona, España. 319 Pág.
- Keller, Edward (2007) *Riesgos Naturales. Procesos de la Tierra como riesgos, desastres y catástrofes*. Primera edición. Editorial Pearson, Prentice Hall. Barcelona, España. 422 Pág.
- Kuroiwa, Julio (2006) *Reducción de Desastres. Viviendo en armonía con la naturaleza*. Primera edición. Editorial Mc Graw Hill. Lima, Peru. 429 Pág.
- Medina, Flora Raquel (2005) *Educación ante situaciones de riesgo*. Segunda edición. Impresiones Comerciales Hernández. San Pedro Sula, Honduras. 215 Pág.
- Medina Agurcia (2006) *Manual de Programación de los Derechos de la Niñez y la Preparación y la Respuesta en la Emergencia*. Save the Children-Honduras. Tegucigalpa, Honduras. 169 Pág.
- Paniagua, Serfio & Diego Cruz, Luís (2002) *Desastres y emergencias. Prevención, preparación y mitigación*. Editorial tecnológica de Costa Rica, San José, Costa Rica.

5.2.5.3 Gestión Integral de Residuos Solidos

Competencia

Promover una cultura de desarrollo ambiental en los centros urbanos con respecto al manejo de los desechos.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identificar y clasificar los desechos o residuos sólidos derivados de la actividad civil en los centros urbanos.
2. Formular Planes directores para la Gestión Integral de los Residuos Sólidos.
3. Implementar estrategias diferenciadas de tratamiento de residuos sólidos.

Temáticas

1. Los residuos sólidos una problemática en la gestión local
2. Clasificación de los residuos solidos
3. Formulación e implementación de Planes Directores
4. Limpieza Diaria (Barrido de Calles)
5. Recolección de los residuos
6. Clasificación
7. Tratamiento
8. Disposición final

Recursos de Aprendizaje

Rokaël, Cardona; Eckard Deutscher & Villalobos Guillermo (2003) Desechos solidos y educación ambiental. FLACSO CEDAL DSE. San José, Costa Rica.

Seoanez, Mariano (2005) Residuos. Problemática, descripción, manejo, aprovechamiento y destrucción. Manual para políticos, técnicos, enseñantes y estudiosos de la Ingeniería del medio ambiente. Mundi Prensa. Madrid, España.

5.2.5.4 Gestión Forestal

Competencia

Aplica los principios, métodos y técnicas para el levantamiento de inventarios forestales como los planes de manejo forestal de forma participativa.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Propone elementos a ser considerados y tomados en cuenta en el manejo forestal y específicamente en el levantamiento de inventarios forestales.
2. Explica el proceso lógico de construcción de planes de manejo forestal con distintos públicos y participantes, integrantes de las comunidades vecinas al bosque.
3. Conduce estudios de levantamiento de inventarios forestales, con el objeto de disponer de información sobre el bosque para la toma de decisiones estratégicas y operativas.

Temáticas

1. Introducción al Estudio del Bosque
2. Ecología de los Bosques Hondureños
 - a. Ecología y Silvicultura de Coníferas
 - b. Ecología y Silvicultura de Latifoliados
3. Planeamiento de Inventarios Forestales
4. Definición de Funciones Dendrometrías
5. Muestreo y Técnicas de Muestreo
6. Presentación e Interpretación de Inventarios Forestales

Recursos de Aprendizaje

- Lorena Orozco; Cecilia Brumer (2006) Inventarios forestales para bosques Latifoliados en América Central. CATIE. San José, Costa Rica.
- Scot Stanley (1997) Guía para la interpretación de resultados de un inventario forestal. CONAP. Guatemala, Guatemala.
- M. R. Guariguata (2013) Avances y perspectivas del manejo forestal, para uso multiple en el trópico húmedo. CIFOR. Bogor, Indonesia

5.2.5.5 Gestión de Cuencas Hidrográficas

Competencia

Aplica criterios para el manejo de cuencas, mediante la conservación boscosa asociada a la producción de agua.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Delimitación de la cuenca como unidad de planificación y gestión ambiental del agua.
2. Conduce procesos de investigación socioeconómica ambiental para promover el mejor aprovechamiento del agua, condicionado a su conservación como criterio esencial.
3. Identifica, alternativas de acción para el desarrollo de la planificación de áreas y líneas de intervención.

Temáticas

1. La cuenca hidrográfica como unidad de planificación.
2. Análisis de cuencas socio-ambiental.
3. Bases ecológicas para el manejo de cuencas.
4. Perturbaciones socio-ambientales en las cuencas hidrográficas.
5. Alternativas de acción:
 - a. Planificación estratégica de la cuenca.
 - b. Análisis o diagnóstico de la cuenca.
 - c. Priorización de áreas y líneas de intervención.
 - d. Formulación de programas y proyectos

Recursos de Aprendizaje

Oscar Angulo, Cornelis Prins; Jorge Faustino, Roger Madrigal (2008) La gestión del agua en Valle de Angeles, Honduras. Elementos claves para la protección y buen aprovechamiento del agua. ASDI CATIE. Turrialba, Costa Rica.

Jorge Faustino; Francisco Jiménez (2000) Manejo de cuencas hidrográficas. CATIE. Turrialba, Costa Rica.

5.2.5.6 Cambio Climático

Competencia

El propósito de la asignatura de Cambio Climático es que el estudiante reconozca, las dinámicas y patrones de cambio climático, tanto desde el punto de vista del orden y tiempo geológico y sideral como de los efectos producto de la actividad humana como los mecanismos de adaptación y mitigación al cambio climático.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Desarrolla protocolos de actuación para potenciar la resiliencia y la recuperación de los medios de vida producto de la adaptación y mitigación al cambio climático.
2. Impulsa procesos de restauración de ecosistemas acuáticos y terrestres para mitigar el impacto del cambio climático.

Temáticas

1. Introducción al Cambio Climático
2. Causas del Cambio Climático
3. Impactos del Cambio Climático
4. Medidas de Mitigación
5. Medidas de Adaptación
6. Mecanismos de Compensación

Recursos de Aprendizaje

- Banegas, L (2010) Descripción de los efectos del Cambio Climático Global en Honduras. Un estudio longitudinal (1998-2010). Dirección de Investigación. UG&T. Tegucigalpa
- Osnaya, P (2004) Cambio Climático: Una visión desde México. Secretaria de Medio Ambiente y Recursos Naturales/ Instituto Nacional de Ecología. México.
- Quereda, J (2005) Curso de Climatología General. Publicaciones de la Universidad Jaume.
- Albentosa, L (1990) Climatología y Medio Ambiente. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona, España.

Faust, D (2009) Cambio Climático, los gases de efecto de invernadero y la capa de ozono. The Rosen Publishing Group. EUA.

Castillo, F & Castellvi, F(2001) Agrometeorología. Ediciones Mundi Prensa. Madrid, España.

Calisesi, Y (2007) Solar Variability and Planetary Climates. Springer. Heidelberg. Alemania

Hargreaves, J (2006)The Solar-Terrestrial Environment_ An Introduction to Geospace. Cambridge University Press. New York, USA

Lemaire, J (2005) The Earth's Plasmasphere. Cambridge University Press. New York, USA

5.2.6 Relacionamiento Público

5.2.6.1 Gobierno Electrónico

Competencia

Promover el reconocimiento público de la municipalidad a través de los portales web de la municipalidad, mediante la comunicación de noticias, documentación de trámites, como tramites, solicitudes y reclamos mediante el sistema informático con conectividad a internet.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Promover la utilización de las tecnologías de información y comunicación para fortalecer la gobernabilidad en la gestión pública a nivel local.
2. Identificar las ventajas como las desventajas de los gobiernos electrónicos en la promoción de la gestión pública a nivel local.

Temáticas

1. Las TIC, Internet y el Gobierno
2. Conceptualización de Gobierno Electrónico
3. Objetivos y fines del e-gobierno
4. Dimensiones el e-gobierno
5. Ventajas y desventajas del e-gobierno

Recursos de Aprendizaje

Naser, Alejandra (s.f) Presentación sobre Gobiernos Electrónicos y Gestión Pública. CEPAL-ILPES. _____, _____

Vargas, C (2011) El Gobierno electrónico o e-gobierno. UNI-PLURI/VERSIDAD.
Captura electrónica En:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BD9EB0AFF79442F705257C170009C981/\\$FILE/9711.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BD9EB0AFF79442F705257C170009C981/$FILE/9711.pdf)

5.2.6.2 Medios de Comunicación

Competencia

El propósito del espacio pedagógico de Medios de Comunicación es generar procesos de comunicación efectiva, siguiendo las normas del diálogo, creando ambientes que promueven formas de negociar y actividades de publicidad.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Comprender los fundamentos del proceso de comunicación y del desarrollo de la publicidad efectiva, mediante la formación de una cultura de los medios de comunicación impresa y audiovisual.
2. Promover el uso de tecnologías de información y comunicación para potenciar una publicidad e imagen corporativa fortalecida en los consumidores y clientes potenciales.
3. Comprender la naturaleza del comercio electrónico en la dinámica de las nuevas formas de hacer negocios.

Temáticas

1. La cultura de los Medios de Comunicación
2. La Comunicación a través de Medios Impresos
3. Medios de Comunicación Audiovisuales
4. Tecnologías de Información y Comunicación
5. Comunicación Digital sin Conexión (Wi-fi)
6. Comunicaciones internacionales por Cable y Satélite
7. Regulación de la Comunicación de Masas
8. Publicidad e Imagen corporativa
9. Comercio Electrónico

Recursos de Aprendizaje

- Anaut, N. (1990) Breve historia de la publicidad. Claridad. Argentina.
- Biagi, S. (2008) Impacto de los medios; introducción a los medios masivos de comunicación. Thomson. Buenos Aires.
- Cortés, J. (1999) La estrategia de la seducción. La programación en la neotelevisión, Eunsa. Pamplona.
- Klein, N. (2005) No Logo. El poder de las marcas. Paidós. España.

PLAN ANUAL DE CAPACITACION DIRIGIDO AL DESARROLLO DEL PERSONAL TECNICO MUNICIPAL
Diciembre. 2015

Kotler, P. & Armstrong, G. (2006) Mercadotecnia. Séptima edición. Prentice Hall.
México.

Ries, A. & Trout, J. (2003) La guerra de la mercadotecnia. McGraw Hill. México.

5.2.6.3 Producción de Piezas Informativas

Competencia

Utilizar los distintos formatos de comunicación, para el desarrollo de piezas informativas con la finalidad de fortalecer el relacionamiento público que se desarrolla desde la municipalidad con todas sus partes interesadas.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Promover la utilización del software de diseño gráfico para la producción de piezas informativas con la finalidad de comunicar mensajes de publicidad institucional de las alcaldías.
2. Desarrollar y producir videos, spot radiales basados en guiones instruccionales que atiendan la necesidad de comunicar mensajes específicos entre la municipalidad y sus distintos públicos.

Temáticas

1. Identificación de públicos
2. Diseño del mensaje
3. Diseño gráfico de materiales impresos
4. Guiones instruccionales para la producción de spot radiales y televisivos

Recursos de Aprendizaje

Orlando D´adamo, Virginia García Beadoux; Flavia Fredienberg (2007) Medios de comunicación y opinión pública. Mc Graw Hill. Madrid, España.

Jorge Rios Szalay (1978) Relaciones públicas. Su administración en las organizaciones. Editorial Trillas. México, D.F.

5.2.6.4 Producción de Elementos Didácticos

Competencia

Aplicar técnicas de planeamiento didáctico para la educación social de la comunidad en distintas áreas temáticas en las que la municipalidad interviene a la comunidad.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Desarrollar acciones de planeación didáctica de los procesos de capacitación y educación social en las diferentes intervenciones que la municipalidad realiza con la comunidad.
2. Diseñar la instrucción, como la evaluación educativa basados en un enfoque de competencias, es decir orientado al saber hacer.

Temáticas

1. La planeación y la programación didáctica
2. Selección de experiencias de aprendizaje
3. Identificación de objetivos y competencias
4. Descripción de las actividades de aprendizaje
5. Identificación de recursos temporales y materiales
6. Selección de estrategias de evaluación de los aprendizajes

Recursos de Aprendizaje

Antonio Medina Rivilla; Francisco Salvador Mata (2002) Didáctica General. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.

Elsa Milena Sánchez (s.f) Técnicas de Grupo. Editorial Talleres del INICE. Tegucigalpa, Honduras.

Héctor Palacios Quintana (1981) Una alternativa didáctica: El Taller. Colección Cuadernos Universitarios. Editorial Universitaria UNAH. Tegucigalpa, Honduras.

Hernán Torres Maldonado; Delia Argentina Girón Padilla (2001) Didáctica general. Tegucigalpa, Honduras.

José David; Miguel Blasco (2005) El juego, uno de los caminos hacia la paz.
Editorial Lumen Humanitas. Buenos Aires, Argentina.

Luis Mattos (1963) Compendio de Didáctica General. Editorial Kapeluz. Buenos
Aires, Argentina.

Oscar Miguel Dadamia (2001) Educación y creatividad. Encuentro en el nuevo
milenio. Editorial Cooperativa Magisterio. Buenos Aires, Argentina.

Teresa Linage & Ascensión Iglesias (2008) El teatro en juego. Proyecto integral
para niños y adolescentes. Editorial Magisterio. Buenos Aires, Argentina.

Ramírez, Jorge (2007) Modulo. Planeación Educativa basada en Competencia.
Programa de Capacitación Modular para Docentes de Formación
Profesional de la Enseñanza Media en Honduras. Programa de Apoyo a la
Enseñanza Media en Honduras (PRAEMHO)-UPNFM-SEDUC.
Tegucigalpa, Honduras.

5.2.7 Gestión del Territorio

A continuación se presentan algunos elementos de formación y capacitación en la que se han identificado distintos espacios educativos con los cuales se espera potenciar y fortalecer al personal técnico municipal, para fines de profesionalización de los procesos, pero también para la eficiencia de los mismos y en el caso de la gestión catastral, para lograr fortalecer la movilización de recursos vía cobro de tasas.

Estos espacios educativos son:

1. Marco regulatorio de ordenamiento territorial
2. Planificación Estratégica con enfoque de ordenamiento territorial
3. Uso y Manejo de Estación Total
4. Sistemas de información geográfica
5. Dibujo Asistido por Computador

Cada uno de estos espacios educativos se describe a continuación en forma de cartas mínimas, que pueden ser retomadas para el desarrollo de las programaciones instruccionales por los consultores contratados.

5.2.7.1 Ley de Ordenamiento Territorial

Competencia

Aplicar los principios técnicos de la legislación y políticas públicas vinculadas a la Ley de Ordenamiento Territorial.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Analizar los marcos regulatorios contenidos en la Ley de Ordenamiento Territorial y sus complementos temáticos en La Ley de Municipalidades.
2. Aplica los principios temáticos en las leyes vinculantes al ordenamiento territorial, en respeto al Estado de Derecho.

Temáticas

1. Introducción al Desarrollo Local
2. Ley de Municipalidades y su Reglamento
3. Ley de Ordenamiento Territorial
4. Procesos de Descentralización
5. Edictos, Ordenanzas
6. Supervisión y Auditorias en el Territorio

Recursos de Aprendizaje

Gobierno de la República de Honduras (1990), Ley de Municipalidades y su Reglamento. Congreso de la República. La Gaceta. Tegucigalpa, Honduras.

Gobierno de la República de Honduras (2006), Ley de Ordenamiento Territorial. Congreso de la República. La Gaceta. Tegucigalpa, Honduras.

5.2.7.2 Planificación Estratégica Municipal con enfoque de Ordenamiento

Territorial

Competencia

Fomentar en la gestión local la formulación de planes tácticos con énfasis en el ordenamiento territorial.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Aplica criterios, métodos y técnicas de ordenamiento territorial basados en la gestión de la información geográfica sobre el territorio.
2. Desarrolla acciones de diagnóstico municipal integrado que potencie la identificación de lineamientos estratégicos, que promuevan la planeación táctica a nivel local con énfasis en ordenamiento territorial.

Temáticas

1. Proceso Metodológico de Formulación de la Planificación Estratégica Local con énfasis en Ordenamiento Territorial
2. Organización de la Unidad de Gestión Territorial
3. Levantamiento de Línea de Base
4. Elaboración de Diagnóstico Municipal
5. Zonificación y Prospectiva Territorial a Nivel Municipal
6. Plan de Inversiones Territoriales
7. Seguimiento y Monitoreo del PEDM-OT

Recursos de Aprendizaje

DGOT (s.f.) Guía metodológica para la elaboración de PEDM-OT. Tegucigalpa, Honduras.

Gobierno de la República de Honduras (2003) Ley de ordenamiento territorial. LA GACETA. Tegucigalpa, Honduras.

5.2.7.3 Uso y Manejo de Estación Total

Competencia

Utilizar el recurso de estación total para la toma de datos topográficos que apoyan el levantamiento de datos.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Manipular la estación total basado en criterios técnicos como la cimentación del trípode.
2. Realizar ejercicio de nivelación del instrumento de estación total, para la toma de datos estandarizada.
3. Desarrollo de un sistema de medición y cálculo de errores de la misma medición estimando y realizando las correcciones en la medición de los datos.

Temáticas

1. Posición del trípode
2. Nivelación del instrumento
3. Registro de datos
4. Mediciones y Errores

Recursos de Aprendizaje

Anónimo (s.f.) Guía para el uso de la Estación Total. Captura electrónica En:
http://catedras.fcaglp.unlp.edu.ar/geofisica/referenciacion-en-geofisica/practicas/practicas_de_campo/instructivo-estacion-total

5.2.7.4 Sistemas de Información Geográfica

Competencia

Identifica los criterios iniciales para la manipulación de la información geográfica y la generación de información geográfica de calidad.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Explica la importancia del desarrollo de los SIG para procesos de gestión de los territorios y su ordenamiento.
2. Aplica criterios técnicos para obtener el máximo provecho de las bases de los SIG, y su aplicación con software de uso libre.
3. Realiza acciones de geoprocésamiento básico, desarrollando una práctica simulada de la realidad, para su aplicación posterior.

Temáticas

1. Introducción al SIG
2. Las Bases de los SIG
3. Los Software SIG
4. Geo procesamiento Básico
5. Uso de SIG a través de Prácticas

Recursos de Aprendizaje

Erick Westra (2011) Building Mapping Applications with QGIS. Create your own Sophisticated applications to analyze and display geospatial information using QGIS and Python. Packt Publishing. EUA.

Anita Graser (2014) Learning QGIS 2.0 Use QGIS to create great maps and perform all the geoprocésing tasks you need. Packt Publishing. EUA.

IDOM (2014) Capacitación version Alpha. Proyecto Gestión de la Información para la toma de decisiones a nivel del sector forestal, las áreas protegidas y la vida silvestre. ICF-MOSEF-UE-IDOM.

Manual de Usuario QGIS captura electrónica En: <http://qgis.org/es/docs/>

Manual de Usuario GRASS GIS captura electrónica En:
http://www.grassbook.org/neteler/osg05/neteler_grass6_nutshell2005_spanish.pdf

Oscar Rodriguez (2011) Manual para el manejo y procesamiento de imágenes satelitales obtenidas del sensor remoto modis de la NASA aplicado en estudios de ingeniería civil. Tesis. Captura electrónica En:
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/tesis123.pdf>

Victor Olaya (2011) Sistemas de Información Geográfica. Captura electrónica En:
http://wiki.osgeo.org/wiki/Libro_SIG

5.2.7.5 Gestión Catastral

Competencia

Impulsar procesos de gestión catastral orientadas a un mayor conocimiento y gestión del territorio, como fuente de recursos para el gobierno local.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Identificar los fundamentos sobre los que se fundamenta la gestión catastral para impulsar el ordenamiento del territorio, la gestión de fondos para el gobierno del territorio y un mercado de tierras más dinámicas y organizadas.
2. Aplica técnicas y metodologías, tanto en el levantamiento en el terreno, la digitalización de la información, el control de calidad, la valoración patrimonial de bienes muebles e inmuebles orientados a la titulación de tierras.

Temáticas

1. Proceso de Gestión Catastral
2. Levantamiento de Campo
3. Digitación de Información
4. Control de Calidad de la Información Geográfica
5. Valuación de Inmuebles
6. Titulación de Tierras

Recursos de Aprendizaje

Equipo de Investigación CEDOH (2004) El mercado de tierras en Honduras. Unidad de Sociología Rural, CEDOH. Tegucigalpa, Honduras.

José Berné; Carmen Ribera; Jerónimo Aznar (2009) Catastro y valoración catastral. Editorial Politécnica de Valencia. Valencia, España.

5.2.7.6 Desarrollo y Planificación Urbana

Competencia

Aumentar significativamente los criterios técnicos del personal a nivel municipal, para promover la planificación y el desarrollo urbano.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Determinar la forma en que se dan las relaciones en la ciudad basadas en de urbanidad, buscando una mejor convivencia entre las personas.
2. Explicar el origen de las ciudades, tomando como referencia la evolución que ha tenido la humanidad a través del tiempo.
3. Describir los tipos de ciudad y su construcción, en base a su desarrollo histórico, para comprender la ciudad actual.

Temáticas

1. Introducción al estudio de las ciudades
2. Construcción histórica de la urbanidad
3. Las ciudades en Honduras
4. Modelos de ciudad
5. Planificación Urbana y Ordenamiento Territorial

Recursos de Aprendizaje

Centro de Información y Comunicación Ambiental de Norte América. Saber más... sobre urbanización. CICEANA, A. C. México.

Gibson, J. (1981) diseño de nuevas ciudades, enfoque sistémico. LIMUSA.

Rodríguez, J. (1999) El palimpsesto de la ciudad: Ciudad educadora. Armenia, ciudad Educadora, Colombia.

Wirth, L. (2005) El urbanismo como modo de vida. No. 2.
http://www.uned.es/dpto_asyc/595096/Wirth.pdf

5.2.7.7 Desarrollo Rural Sostenible

Competencia

Promover el desarrollo rural sostenible, en las comunidades y paisajes rurales, con énfasis en el ser humano, el fortalecimiento de los negocios y las infraestructuras productivas como la sostenibilidad ambiental.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Valorar el sector rural como la comunidad más importante en términos de suministro de alimentos, y de servicios ambientales a los sectores urbanos.
2. Describir como el subdesarrollo rural y las condiciones de pobreza contribuyen en gran medida al aumento de los problemas sociales como la migración del campo a la ciudad, la violencia en las ciudades, y la falta de capacidad de producción de alimentos.

Temáticas

1. Importancia del sector rural
2. Efectos del subdesarrollo rural
3. Administración rural y Promoción de Negocios Rurales
4. Métodos de intervención social en el desarrollo comunitario

Recursos de Aprendizaje

Alain Birou, P. "Diversas concepciones del desarrollo. Elementos para una nueva teoría del desarrollo" (1973). Artículo aparecido en la revista Quirama. Pags.184-203.

Alonso, José Alonso."Crecimiento y Desarrollo: Bases de la dinámica económica". 2003, Tegucigalpa.

Amin, Samir. "Accumulation on a World Scale: A Critique of the theory of Underdevelopment". Monthly Review Press, Nueva York.1974.

Amin, Samir et al. "Mondialisation et acumulation"1993, L'Harmattan, Paris.

PLAN ANUAL DE CAPACITACION DIRIGIDO AL DESARROLLO DEL PERSONAL TECNICO MUNICIPAL
Diciembre. 2015

Azpurua, Pedro Pablo et al « Definición y Alcance de la ordenación del territorio
» En. Revista Interamericana de Planificación. Vol XVI. N° 62 Junio de
1982.

Budowski, Gerardo (1985). “La Conservación como instrumento para el
desarrollo”.Editorial UNED. San José, Costa Rica.

5.2.7.7 Dibujo asistido por Ordenador

Competencia

Promover el uso de software informáticos para el dibujo asistido por computador que acompaña los proceso de diseño infraestructural en los proyectos de desarrollo social impulsados por la municipalidad.

Duración: 24 horas

Subcompetencias

1. Utiliza los recursos informáticas para realizar diseños de ingeniería que puedan ser prácticos para el desarrollo de infraestructuras civiles.
2. Manipular planos, proyecciones utilizando los recursos de dibujo técnico asistido por computador.

Temáticas

1. El dibujo técnico en el diseño infraestructural
2. Conceptos generales del programa
3. Introducción de datos
 - a. Coordenadas
 - b. Ordenes básicas de dibujo
 - c. Ordenes básicas de edición
 - d. Ordenes básicas de consulta
 - e. Bloques
4. Gestión y utilización de mapas
5. Acotación del dibujo
6. Impresión del dibujo

Recursos de Aprendizaje

Pérez, Carlos (2012) Curso de iniciación AUTOCAD. Unión Universitaria-Universitat JAUME. Captura electrónica En:
<http://unionuniversitaria.uji.es/wp-content/uploads/2012/01/CURSO-DE-iniciaci%C3%B3n-autocad.pdf>

Anexos

Anexo No. 1 Cronograma de Ejecución del Plan Anual de Capacitación.

Anexo No. 2 Presupuesto de ejecución por líneas presupuestaria por cada acción formativa.

Anexo No. 3 TdR para la contratación de consultores que participaran como instructores de los distintos procesos de capacitación

Anexo No. 1 Cronograma

A continuación se presenta el Cronograma de aplicación del Plan Anual de Capacitación a ser desarrollado por las municipalidades y las mancomunidades:

Actividades de implementación del plan de Capacitación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificación de acciones formativas a ser promovidas en cada uno de los municipios.	■											
Convocatoria a consultores a escribir propuestas técnicas y económicas	■											
Recepción y selección de propuestas técnicas	■											
Entrevista y selección		■										
Contratación de consultores para el desarrollo de acciones formativas		■										
Implementación de las acciones formativas			■	■	■	■	■	■	■	■		
Evaluación de desempeño de los participantes basados en los resultados esperados producto de un aumento de capacidades				■	■	■	■	■	■	■	■	
Detección de nuevas necesidades de formación								■	■	■		
Formulación de un nuevo Plan de Capacitación basado en esas necesidades emergentes											■	■

Anexo No. 2 Presupuesto de Ejecución por línea de presupuesto en cada acción formativa

Para cada una de las acciones de capacitación se estima los siguientes gastos que deben de ser considerados por cada municipalidad o mancomunidad.

Preparación de materiales de instrucción	Lps. 6,000.00
Reproducción de materiales para 20 o 30 participantes	Lps. 3,000.00
Almuerzos y Meriendas para 20 o 30 part. en jornadas de 8 horas por 3 días	Lps. 9,000.00
Honorarios profesionales Lps. 250/ hora y 24 horas por espacio de capacitación	Lps. 6,000.00
Total de inversión por cada espacio educativo	Lps. 24,000.00

Anexo No. 3 TdR de Consultores por grupos de especialidad temática

1. Introducción y Antecedentes

Una función importante de la Administración que incluye la Gestión Pública descentralizada, es la Gestión del Talento Humano, que luego de haber sido admitida, debe ser desarrollada mediante un plan de capacitación y formación, que contribuya a fortalecer las capacidades humanas, expresadas como competencias laborales, que naturalmente contribuye a la consolidación de las capacidades institucionales.

La Asociación de Municipios de Honduras (AMHON) con apoyo de la Cooperación Suiza en América Central (COSUDE), en el marco del Proyecto de la Capacidad Institucional Municipal en los Procesos de Transición y Traspaso e Implementación de la Carrera Administrativa Municipal, ejecuta programas y proyectos en materia de Gobernabilidad y de Políticas para el desarrollo local, fortalecimiento institucional y de las organizaciones, fortalecimiento de la ciudadanía, implementación de herramientas para la gestión sostenible y para el mejoramiento de las condiciones en el ámbito local para generar desarrollo económico.

En este sentido se concreta, la necesidad de contar con un Plan de Formación y Capacitación Anual, basado en los compromisos asumidos en la Carta Iberoamericana de la Función Pública que establece que los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos.

Honduras dispone de una Política Nacional de Capacitación sin embargo no cuenta con un Plan Anual de Capacitación y Formación aunque se reconoce que en la actualidad, existe una gama de ofertas, pero sin criterios estrictamente definidos, una institución presenta una técnica y otra institución contradice lo que la primera estableció, creando confusión en los técnicos municipales o en las autoridades de los municipios.

Por lo que es necesario lograr un conjunto coherente de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilite el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el

fortalecimiento de la capacidad laboral de los Técnicos Municipales, de sus autoridades, de los empleados a nivel individual y de equipo, para poder conseguir los resultados y metas establecidas.

Mediante el fortalecimiento de las capacidades locales, se espera mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Gobierno Municipal, para el bienestar general y consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los Técnicos Municipales, asegurando para el futuro la descentralización de competencias y recursos, ya que cuenta con técnicos que tienen un perfil apto.

Producto de ello se desarrolló un levantamiento de diagnóstico de necesidades de capacitación del personal técnico a nivel municipal, con la participación de 15 municipalidades pertenecientes a las cuatro categorías propuestas por la Secretaría de Derechos Humanos, Justicia, Gobernación y Descentralización.

En función de ello se diseñó un Plan Anual de Capacitación enfocado en siete áreas de desarrollo, con acciones formativas específicas, teniendo vigencia para el año 2016, por lo que se requiere la identificación de profesionales de distintas áreas para el desarrollo de estos procesos de capacitación.

2. Justificación

La capacitación de las Autoridades Locales y Técnicos Municipales, debe dejar de ser un catálogo de oferta de cursos con el fin de dar respuesta a necesidades institucionales, integrándose los esfuerzos de formación con la perspectiva organizacional estratégica, así, las competencias laborales deben estar en consonancia con las necesidades estratégicas de formación del personal, como las necesidades prácticas, al diseñar los empleos (manuales de organización puestos y funciones) y al definir perfiles de idoneidad, así como al seleccionar personas, al evaluar el desempeño y muy especialmente al definir los planes institucionales de formación y capacitación.

El énfasis de las capacitaciones a los Técnicos(as) Municipales, se orienta a mejorar la capacidad de cada uno de ellos, en los roles que desarrollan dentro de la función municipal, tomando como base un diagnóstico sobre los requerimientos de capacitación al nivel de cada uno de los Municipios. El Proyecto espera como uno de sus impactos lograr la definición de un Plan Anual de Capacitación que permita, por un lado, el empoderamiento de las Autoridades Municipales y por el otro la ejecución de una serie de talleres, seminarios, pasantías y cualquier otro

mecanismo para la generación de capacidades que permitan mejorar la prestación de los servicios.

3. Objetivos

Elaborar una programación didáctica, basada en las cartas mínimas, para orientar la instrucción y el desarrollo de estrategias de aprendizaje significativo.

4. Resultados

Los principales resultados producto de las acciones que desarrollara el (la) consultora son:

- Programación didáctica o instruccional.
- Desarrollo de materiales de capacitación (Manuales, Guía)
- Desarrollo de ayudas educativas (presentaciones, edublog)
- Instrucción por un total de 24 horas
- Selección de herramientas de evaluación de aprendizajes
- Presentación de informes de rendimiento
- Presentación de los productos de aprendizaje de los (as) participantes (diagnósticos, planes, entre otros).
- Presentación de informes finales

5. Perfil del Consultor (a)

Se ha identificado los siguientes perfiles de consultor (a) para los distintos espacios educativos que se encuentran contenidos en el Plan Anual de Capacitación:

Perfil de consultor (a)	de Espacios educativos que puede desarrollar
Lic. Finanzas, Administración de Empresas	Contabilidad, Presupuesto, Análisis Financiero de Proyectos, Recuperación de Mora, Control Interno y Auditoría Fiscal
Lic en Derecho	Legislación Laboral Legislación en Ordenamiento Territorial Legislación Municipal Legislación de Contratación del Estado
Lic en Administración	Evaluación de desempeño Administración de Sueldos y Salarios

Perfil de consultor (a)	Espacios educativos que puede desarrollar
de Empresas, Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Derecho	Motivación Laboral Manejo y Resolución de Conflictos
Lic en Trabajo Social, Sociología, Gerencia y Desarrollo Social	Rendición de Cuentas y Transparencia Seguridad Humana y Convivencia Ciudadana Terapia Ocupacional Derechos Humanos Prevención de Violencia de Género
Licenciatura en Administración de Empresas, Gerencia de Negocios y áreas afines desde las Ciencias Económicas	Planificación táctica Planificación operativa Planes de Negocio
Ingeniería Agronómica, Ingeniería Forestal, Ingeniería Ambiental	Caficultura Agricultura Orgánica y Permacultura Gestión Forestal Gestión de Cuencas Hidrográficas Saneamiento Básico Comunitario Gestión Integral de Riesgos de Desastres Cambio Climático
Licenciatura en Comunicación, Diseño Gráfico, Periodismo	Gobierno Electrónica Medios de Comunicación Producción de Piezas Informativas Producción de Elementos Didácticos
Ingenieros Civiles, Agrónomos, Forestales Ambientales	Planificación Estratégica Municipal con enfoque de Ordenamiento Territorial Uso y Manejo de Estación Total Sistemas de Información Geográfica Gestión Catastral

6. Presentación de Propuestas

PLAN ANUAL DE CAPACITACION DIRIGIDO AL DESARROLLO DEL PERSONAL TECNICO MUNICIPAL
Diciembre. 2015

Se pide a los consultores (as) interesados presentar sus propuestas técnicas y económicas al correo xxxxxx..xxxxxx@jjjjjmail.com a más tardar en fecha xx de xxxxx del 2016.