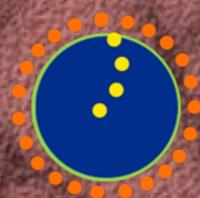


Curso de Formación del Proyecto Nuevas Capacidades para una Ciudadanía Global
Nuevas Capacidades para una Ciudadanía Global y Buen Gobierno

PROYECTOS DE COOPERACIÓN

AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO



NUEVAS
CAPACIDADES
PARA UNA
CIUDADANÍA
GLOBAL

ORGANIZA



SUBVENCIONA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



Agencia Española
de Cooperación
Internacional
para el Desarrollo

CONTENIDOS



ÍNDICE

PROYECTOS DE
COOPERACIÓN AL
DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS
RRHH COMO ELEMENTO
CLAVE DEL DESARROLLO

PRESENTACIÓN

PROYECTOS

- 1 Formar el liderazgo directivo para desarrollar nuevas competencias ciudadanas en las escuelas del ámbito preuniversitario de la República Argentina
- 2 Incorporación de una Fase de Evaluación de Impacto en el Proceso de formación en la Unidad de Desarrollo de las Personas en la Superintendencia de Seguridad Social (Primera Etapa)
- 3 Programa de capacitación en planificación estratégica, operativa y gestión municipal por objetivos
- 4 Capacita TOICs
- 5 Implementación de la “cultura f” ciudadana, liderada por la reforestadora industrial de Antioquia Ria S.A.
- 6 Posicionamiento de las Redes Sociales como herramienta eficiente en la gestión municipal
- 7 Fortalecimiento de capacidades a la población y autoridades de los caseríos del distrito de Llumpa sobre el proceso de la ejecución del presupuesto público en el marco del sistema de inversión - SNIP
- 8 Buen Gobierno a través de la capacitación del recurso humano, del gobierno local de Sabanagrande, en temas de rendición de cuentas orientada a la ciudadanía
- 9 Mejoramiento del servicio de salud en el municipio de Lenguazaque
- 10 Auditoría social como mecanismo de rendición de cuentas y control externo
- 11 Formación 2.0

ORGANIZA



SUBVENCIONA



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

REGTSA ha desarrollado y participado en diversos proyectos de cooperación y en acciones de intercambio de experiencias en el ámbito del buen gobierno con diversos organismos públicos españoles e iberoamericanos. (FUNDIBEQ; AEVAL; CEDDET; SAT, Perú; ONAPI, República Dominicana; etc.).



P PRESENTACIÓN

REGTSA (Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación de Salamanca) en colaboración con la **AECID** (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo), organiza y desarrolla el proyecto «**Nuevas Capacidades para una Ciudadanía Global**», en el que, a través de diferentes acciones, se analizan las causas de la pobreza y la exclusión en países iberoamericanos, así como la situación de los derechos humanos desde un enfoque global.

Dentro de las diversas actividades del proyecto se ha desarrollado este curso, **Nuevas Capacidades para una Ciudadanía Global y Buen Gobierno**; dirigido a funcionarios iberoamericanos que desempeñan su trabajo en la Administración Pública. Con un total de 60 horas lectivas distribuidas en tres módulos teóricos y una tutoría para la elaboración de un proyecto de Cooperación Local.

El presente documento hace una recopilación de los trabajos finales presentados por los alumnos del curso. Son proyectos de **Cooperación al Desarrollo Local**, con tres bloques temáticos: Gestión Pública y Buen Gobierno. La modernización y fortalecimiento de las Administraciones Públicas. La capacitación de los recursos humanos como elemento clave del desarrollo.

La metodología utilizada para la elaboración de los mismos se ha realizado bajo el **ENFOQUE del MARCO LÓGICO (EML)**. Cada proyecto se inicia con un resumen ejecutivo, seguido de una etapa de análisis y otra de planificación, para terminar con la presentación de la propuesta.

Recogemos aquí exclusivamente la presentación de la **PROPUESTA DEL PROYECTO**, pero, si lo desea, puede acceder a través del enlace en el margen izquierdo, al desarrollo del proyecto completo en versión original, tal y como fue presentado por los alumnos.

Agradecemos a todos ellos su participación y colaboración en este proyecto y les felicitamos por los magníficos trabajos presentados.

Manuel Francisco Rodríguez Maseda
Coordinador General de REGTSA
mane@regtsa.es ✉

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

REPÚBLICA ARGENTINA



1

FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR NUEVAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LAS ESCUELAS DEL ÁMBITO PREUNIVERSITARIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Noemí Pulido
República Argentina

RESUMEN

El proyecto desarrolla la estrategia de formar nuevas competencias en los equipos directivos de los colegios dependientes de las Universidades Nacionales de la República Argentina, para impulsar la educación secundaria mediada por las TIC y orientada a promover, a través de nuevas estrategias docentes, aprendizajes y prácticas ciudadanas en contextos múltiples y en el espacio global.

Diseño: aplicado al subsistema colegios preuniversitarios. 20 universidades nacionales gestionan 60 colegios secundarios en la República Argentina.

Actividades críticas del proyecto:

1. Cursos de capacitación virtuales enfocadas a potenciar las habilidades directivas de los equipos de conducción en nuevas competencias para el aprendizaje ubicuo, liderazgo, gestión del cambio, estrategias de diseño e implementación del proyecto institucional.
2. Evaluación en 360 % de las actividades del proyecto, de las actividades de los directivos, sus instituciones y de los cambios observables en las prácticas docentes y desempeño académico de alumnos.

1 RESUMEN

1 PROPUESTA

1 PROYECTO COMPLETO- V.O.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

REPÚBLICA ARGENTINA

Noemí Pulido
Buenos Aires, Noviembre 2012

1 RESUMEN

1 PROPUESTA

1 PROYECTO COMPLETO- V.O.



1

FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR NUEVAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LAS ESCUELAS DEL ÁMBITO PREUNIVERSITARIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR NUEVAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LAS ESCUELAS DEL ÁMBITO PREUNIVERSITARIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- NOVIEMBRE 2012

AUTORES

- Noemí Pulido

ENTIDAD RESPONSABLE

- Programa Conectar Igualdad. Ministerio de Educación de la Nación

PERIODO DE DURACIÓN

- 40 semanas

LOCALIZACIÓN

- Sede física, Callao 1046, piso 3 de la Ciudad de Buenos Aires.
- La expansión virtual cubre el territorio nacional desde la provincia de Jujuy hasta la Provincia de Chubut en la Patagonia, y desde Mendoza hasta la Provincia de Buenos Aires, extensión en la que se asientan las 20 universidades nacionales que gestionan colegios preuniversitarios.

COSTE TOTAL

- \$ 1.760.000



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

REPÚBLICA ARGENTINA

Noemí Pulido
Buenos Aires, Noviembre 2012

- 1 RESUMEN
- 1 PROPUESTA
- 1 PROYECTO COMPLETO- V.O.



1 FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR NUEVAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LAS ESCUELAS DEL ÁMBITO PREUNIVERSITARIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

El Programa Conectar Igualdad instala en las escuelas secundarias públicas el modelo de educación 1:1, por el cual cada directivo, docente y alumno recibe una netbook para uso individual y con libre disponibilidad para todos sus ámbitos y actividades cotidianas. Desde el enfoque de problemas identificamos como principal que los equipos directivos enfrentan el hábito más frecuente de usuarios adultos y adolescentes inclinados a redes sociales personales y videojuegos más que a la exploración educativa y a la ciudadanía activa en asuntos de interés público.

Desde el enfoque de oportunidades se valora la oportunidad inédita que tienen los equipos directivos para liderar un ambiente innovador en la enseñanza en sus establecimientos, especialmente en las prácticas del ejercicio de la ciudadanía local y global, a partir de una renovación de las prácticas docentes en cuanto a estrategias de la enseñanza interdisciplinar para ampliar la ciudadanía activa en su autodesarrollo.

A la fecha el Programa Conectar Igualdad ha superado la entrega de dos millones de netbooks las escuelas secundarias públicas de todo el país, a los institutos de formación docente y a las escuelas para discapacitados. Se estima que se ha cubierto el 70% del total de la población objetivo.

En este contexto el subsistema preuniversitario, fue incluido recientemente, pues se trata de un conjunto de 60 establecimientos educativos con una inserción singular.

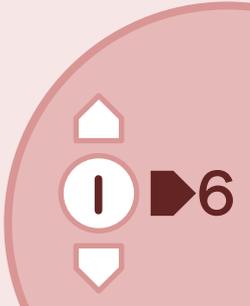
No dependen de ministerios provinciales, sino de 20 Universidades Nacionales que han creado escuelas secundarias en su ámbito, muchas de ellas son históricas y han sido precursoras en la formación de la argentinidad, de sus aulas egresaron los próceres y los primeros dirigentes de lo que había sido hasta 1816 el virreinato del río de la plata de la corona española.

Estas 60 escuelas son prestigiosas en su contexto y la mayor parte de sus alumnos egresados ingresa a las propias universidades de pertenencia.

Hoy el Programa Conectar Igualdad ha cubierto la entrega de netbooks al 85% de estos establecimientos educativos.

En este marco aparece el contraste entre la antigua burocracia y la conservación de las tradiciones que distancian de la renovación educativa y de la inserción de las TIC en la educación para la inclusión amplia en el espacio global.

Sin embargo la fortaleza de las mejores tradiciones y vocaciones educativas están vigentes y muestran entusiasmo por la renovación de las estrategias educativas y de las experiencias de aula. Aspiran a recuperar competitividad, algunos de estos directivos han iniciado innovaciones por cuenta propia muy auspiciosas en materia de acceso a la información y competencias ciudadanas.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

REPÚBLICA ARGENTINA

Noemí Pulido
Buenos Aires, Noviembre 2012

1 RESUMEN

1 PROPUESTA

1 PROYECTO COMPLETO- V.O.



1

FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR NUEVAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LAS ESCUELAS DEL ÁMBITO PREUNIVERSITARIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Como mero ejemplo la escuela Ernesto Sábato de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. <http://www.unicen.edu.ar/sabato/> presenta indicios de liderazgo directivo en la dirección buscada.

A modo de línea de base, el 88% de los 60 equipos directivos destinatarios, 194 personas, destinatarios de nuestro proyecto asistió a los Encuentros regionales 2011 “Implementadores protagonistas y alianzas” y a los del año 2012 “Equipos directivos en acción”, espacios en las que se trabajó sobre los conceptos de la sociedad de la información y la educación 3.0.

De lo que se trata, es desencadenar durante 2013 cursos virtuales de 40 semanas para la formación de un liderazgo directivo que promueva un ambiente innovador; impulse, sostenga y evalúe la tarea docente transdisciplinaria para impactar en la formación cívica de los estudiantes y su potencial para integrar redes de ciudadanos conectados, comunicados, actualizados y solidarios.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

Los diagnósticos participativos con directivos y docentes que se han llevado a cabo en 2010, los aportes de especialistas en educación (<http://www.noveduc.com/index.php>) y las evaluaciones internacionales PISA dan cuenta de que el nivel secundario en la Argentina requiere renovación en múltiples sentidos.

En este proyecto hacemos foco en problemas de obsolescencia de la formación del cuadro directivo, de los sistemas de gestión escolar, que explican la parálisis frente a las nuevas TIC, y que sumados al temor a perder autoridad en redes más horizontales y una caída en la motivación para liderar, han centrado a la gestión escolar en un repertorio de rutinas. En segundo lugar se advierten potenciales pendientes de impulso, bajos niveles de capacitación actualizadas, lo que agregado a agendas de trabajo conservadores, y marcos formativos abstractos hacen deficitaria la competitividad relativa de la secundaria preuniversitaria, con déficit también del desarrollo de nuevas competencias, por eso las innovaciones son pequeñas y aisladas.

Todo ello explica de modo suficiente la debilidad de capacidades para formar nuevas competencias en docentes para que ellos las expandan a los alumnos, la que a su vez acelera la espiral de desmotivación en ambos, con dos efectos centrales que es urgente revertir, uno el descontento de la sociedad con los resultados de la educación pública, el otro los graduados secundarios sin herramientas suficientes para insertarse de modo exitoso en la sociedad global.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

REPÚBLICA ARGENTINA

Noemí Pulido
Buenos Aires, Noviembre 2012

1 RESUMEN

1 PROPUESTA

1 PROYECTO COMPLETO- V.O.



1

FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR NUEVAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LAS ESCUELAS DEL ÁMBITO PREUNIVERSITARIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

OBJETIVOS DEL PROYECTO

En este marco si agregamos dispositivos de capacitación virtual a los equipos directivos para desplazar las prácticas obsoletas, amigar prácticas renovadas con las TIC, centrar la gestión en resultados e impulsar los potenciales de aprendizaje de nuevas competencias ciudadanas por parte de docentes y alumnos, lograremos mejorar la inserción de los egresados y la imagen social de la escuela, para ello es necesario el logro del objetivo general de

- Formar el liderazgo directivo para la formación en competencias ciudadanas, impulsando las capacidades docentes para formar en los alumnos competencias efectivas para ejercer la ciudadanía global.

Con los siguientes objetivos específicos

- Desarrollar cursos virtuales destinados a los equipos directivos de las escuelas preuniversitarias en materia de capacidades del liderazgo transformador o catalizador, enmarcado en las competencias ciudadanas para operar en red, en contextos múltiples en la sociedad de la información, en el marco del estado de derecho.
- Evaluar, con perspectiva 360%, el proceso de aprendizaje y los impactos en cada contexto durante todo el desarrollo de la capacitación.

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

La implementación del Proyecto requiere realizar centralmente las siguientes actividades en los períodos indicados (ver cronograma inserto) de 2013

- Febrero-Marzo

Diseño global del curso y su agenda temática (temas centrales liderazgo catalizador, la educación preuniversitaria en la sociedad del conocimiento, programas de gestión escolar, tablero de control, gestión de equipos de trabajo en red, instrumentos de trabajo colaborativo, gestión del tiempo, motivación del personal, delegación y gestión del cambio, democratización de la información y responsabilidades ciudadanas, son los primeros lineamientos de los anteproyectos)

- Marzo

Incorporación, instrucción y evaluación de profesionales contenidistas, tutores, evaluadores y análisis y ajustes de las propuestas que presentarán durante el mes, así como de los recursos del repositorio a utilizar.

- Marzo- Abril

Elaboración y ajuste previos de la propuestas y nuevos ajustes una vez iniciado el curso (de acuerdo a los feedbacks)

- Abril-Noviembre

Implementación y tutoría de cursos (aula virtual, foros, repositorios, videos y materiales virtualizados para estudio, redes de alumnos y docentes, apoyo técnico)

- Abril-Diciembre

Evaluación de proceso y de impacto en 360% (pares, tutores, superiores jerárquicos de la universidad, información del contexto de trabajo)

- Continuo: actividad de soporte técnico a tutores y alumnos.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

REPÚBLICA ARGENTINA



1

FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR NUEVAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LAS ESCUELAS DEL ÁMBITO PREUNIVERSITARIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Programación temporal	Hitos / semanas											
	1	2	3	4	17	21	25	29	33	37	38	40
Actividades												
Diseño global de actividades formativas												
Incorporación e instrucción de expertos												
Desarrollo y ajustes de las propuestas												
Implementación y tutoría de cursos												
Evaluación de cursos												
Soporte técnico												
Recursos												
Plataforma activa, operativa y mantenida												
Contrataciones formalizadas												
Recursos digitales contratados												
Computadoras y periféricos comprados												

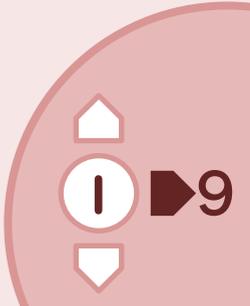
Noemí Pulido
Buenos Aires, Noviembre 2012

- 1 RESUMEN
- 1 PROPUESTA
- 1 PROYECTO COMPLETO- V.O.

PERSONAL

Unidad de dirección del curso: Coordinación de colegios preuniversitarios en el Programa Conectar Igualdad – Ministerio de Educación

- 3 Contenidistas: profesionales con formación diversa (educación, administración, gestión de recursos humanos) y con experiencia en administración educativa y en la gestión virtual educativa.
- 10 Tutores: Profesionales con titulación de posgrado universitario y experiencia docente en la educación a distancia.
- 5. Evaluadores, especialistas con experiencia en evaluación educativa y manejo de instrumentos diversificados.
- 3 Soportes técnicos, en 3 turnos de 6 horas cada uno.
- 2 asistentes administrativos para el registro y la gestión administrativa del curso.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

REPÚBLICA ARGENTINA

Noemí Pulido
Buenos Aires, Noviembre 2012

1 RESUMEN

1 PROPUESTA

1 PROYECTO COMPLETO- V.O.



1

FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTIVO PARA DESARROLLAR NUEVAS COMPETENCIAS CIUDADANAS EN LAS ESCUELAS DEL ÁMBITO PREUNIVERSITARIO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

SOSTENIBILIDAD

El principal factor de sostenibilidad del proyecto es que su implementación transcurrirá mientras se gestiona el tramo final del Programa Conectar Igualdad, lo que suma certeza a su grado de pertinencia y su financiamiento, pues ingresará al programa presupuestario “fortalecimiento y desarrollo institucional” Sin embargo es preciso resguardar el apoyo político y técnico de las autoridades universitarias respectivas, sin su aval no es posible trabajar con los destinatarios.

Otro factor de sostenibilidad es desarrollar alianzas operativas con las secretarías académicas para que no haya obstrucciones recíprocas entre la agenda del curso y el cronograma de obligaciones que la universidad impone a sus colegios.

Un elemento más del que depende la sostenibilidad es que se mantenga el sector directivo y docente sin conflictos sindicales ni salariales, pues la sensibilidad respecto a los temas que abordaremos debe mantenerse en un alto nivel.

Un último elemento relevante a mencionar es reclutar y mantener profesionales de excelencia en la tutoría y evaluación del curso, porque evaluaciones de otras experiencias demuestran que cae el interés y los resultados cuando la contraparte docente no cuenta con destacadas fortalezas para gestionar el aprendizaje de los destinatarios, quienes por otra parte también son profesionales y expertos en educación, y por tanto críticos agudos..

PRESUPUESTO

• Contratos de tutores, contenidistas y evaluadores	\$ 1.242.000
• Derechos de autor y objetos virtuales de aprendizaje	\$ 112.000
• Publicaciones, folletos, información institucional	\$ 16.000
• Muebles y electrónica	\$ 29.000
• Gastos corrientes y mantenimiento portal	\$ 55.180 \$1.454.180

EVALUACIÓN Y MONITOREO

Se instrumentan dos clases de evaluaciones

1) Evaluación interna del proyecto

- De los evaluadores incorporados sobre el desempeño del curso y sus resultados y efectos (360 % en términos de los indicadores de éxito que se apliquen en cada módulo del curso)
- De la coordinación del proyecto hacia los colaboradores a partir de sus desempeños, planes de trabajo y propuestas aprobadas, y autoevaluaciones participativas (sobre los indicadores del marco lógico del proyecto)

2) Evaluación externa del proyecto. Procedimental y de gestión por parte de la auditoría interna del ministerio, sobre indicadores institucionales.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CHILE



2

INCORPORACIÓN DE UNA FASE DE EVALUACIÓN DE IMPACTO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LA UNIDAD DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (PRIMERA ETAPA)

Albertina Del Pilar Camilla Díaz
Comuna de Santiago. Chile

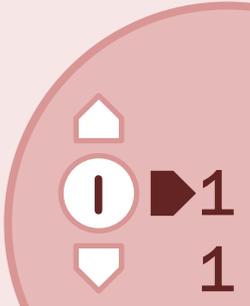
RESUMEN

Mediante el desarrollo de este Proyecto, se pretende complementar el proceso formativo de la Unidad de Desarrollo de las Personas, de la Superintendencia de Seguridad Social, permitiendo la necesaria retroalimentación en cuanto al logro de la superación de las brechas de competencia de los funcionarios de cada Departamento partícipe de los Planes de Formación y del Programa General de Cursos que se ofrece cada año a la comunidad del personal de la Institución. Por otra parte, también se espera lograr la necesaria retroalimentación en cuanto al efecto de la formación y capacitación de los funcionarios sobre la eventual mejora en el desempeño de cada funcionario y – por ende – en cuanto al mejoramiento no sólo de la productividad sino especialmente de la efectividad y calidad de los servicios prestados por cada Departamento, ya sea a sus usuarios internos, como a los recurrentes (ciudadanos-clientes) de la Institución.

2 RESUMEN

2 PROPUESTA

2 PROYECTO COMPLETO- V.O.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CHILE

Albertina Del Pilar Camilla Díaz
Comuna de Santiago, Diciembre 2012

2 RESUMEN

2 PROPUESTA

2 PROYECTO COMPLETO- V.O.



2

INCORPORACIÓN DE UNA FASE DE EVALUACIÓN DE IMPACTO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LA UNIDAD DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (PRIMERA ETAPA)

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- INCORPORACIÓN DE UNA FASE DE EVALUACIÓN DE IMPACTO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LA UNIDAD DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (PRIMERA ETAPA)

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- DICIEMBRE 2012

AUTORES

- Albertina Del Pilar Camilla Díaz, Administradora Pública Encargada de Capacitación de la Unidad de Desarrollo de las Personas en la Superintendencia.

ENTIDAD RESPONSABLE

- Unidad de Desarrollo de las Personas de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile)

PERIODO DE DURACIÓN

- Enero a Julio de 2013

LOCALIZACIÓN

- Departamento Secretaría General de la Superintendencia de Seguridad Social. Calle Huérfanos 1376, 5° piso. Región Metropolitana, Comuna de Santiago (CHILE)

COSTE TOTAL

- Este proyecto, en su primera etapa, no tiene un coste directo. Sólo tiene un coste indirecto (de tipo personal), en la medida que la funcionaria que lo desarrollará, efectuará las actividades necesarias, en forma adicional a sus actividades habituales en la Unidad de Desarrollo de las Personas.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CHILE

Albertina Del Pilar Camilla Díaz
Comuna de Santiago, Diciembre 2012

2 RESUMEN

2 PROPUESTA

2 PROYECTO COMPLETO- V.O.



2

INCORPORACIÓN DE UNA FASE DE EVALUACIÓN DE IMPACTO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LA UNIDAD DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (PRIMERA ETAPA)

PROPUESTA

La Superintendencia de Seguridad Social, es una entidad fiscalizadora autónoma, que se coordina con los Poderes del Estado Chileno, a través de la Subsecretaría de Seguridad Social, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile.

Dicha entidad tiene como misión la de velar por la protección de los derechos de los trabajadores Chilenos adscritos al Sistema de Seguridad Social solidario (también llamado “antiguo Sistema de Pensiones” para distinguirlo del Sistema de Capitalización Individual de las “AFP” o Administradoras de Fondos de Pensiones) y de sus familias.

Su estructura organizacional cuenta con 5 Departamentos, a saber: Secretaría General; Médico; Jurídico; Inspección; y, Actuarial, mediante los cuales ejerce su capacidad fiscalizadora respecto de la administración de los beneficios de la Seguridad Social Chilena y/o resuelve el Contencioso Administrativo que le es sometido a consideración por los recurrentes, resolviendo también las consultas que le son formuladas tanto por los fiscalizados como por los ciudadanos. En ella trabajan 243 funcionarios, de los cuales, la mayoría son profesionales universitarios (un 75%) que se encuentran concentrados en la ciudad capital de Santiago, Región Metropolitana, aunque cuenta con 4 Agencias Zonales y con entidades colaboradoras (corresponsales) en todo el país, en las que también se reciben consultas y presentaciones de los recurrentes.

El Proyecto será desarrollado por la Unidad de Desarrollo de las Personas, dependiente del Depto. Secretaría General y aplicado a la Unidad “Centro Integrado de Atención Usuarios” del mismo Departamento.

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

Este Proyecto impactará en forma transversal a todos los Departamentos de la Superintendencia de Seguridad Social, puesto que permitirá establecer hasta qué punto ha sido posible cambiar (y mejorar) el desempeño de los funcionarios a los cuales se ha hecho participar en actividades de formación tendientes al mejoramiento o complemento de las competencias necesarias para el ejercicio de cada puesto de trabajo.

Por otra parte, el Proyecto permitirá perfeccionar el proceso formativo y de capacitación de la Unidad de Desarrollo de las Personas del Depto. Secretaría General, por cuanto hasta ahora, no se ha hecho un seguimiento sistemático del impacto que tiene sobre cada funcionario participante de actividades de formación, ni sobre la eficiencia, efectividad y capacidad de respuesta de los diferentes Deptos. y – por tanto – tampoco se ha evaluado la efectividad de dicho proceso.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

Baja retroalimentación respecto del mejoramiento de desempeño en sus puestos de trabajo, de los funcionarios asistentes al Plan Anual de Capacitación (PAC) de la Superintendencia. Esto genera problemas de motivación en los asistentes, dificulta la selección de nuevos participantes en los Planes de Capacitación del año siguiente y hace poco eficiente la selección de las actividades formativas contenidas en el Plan Anual. Entre las causas identificadas se encuentran, el que no se haga una actualización anual del Diagnóstico de Brechas de Competencias en los funcionarios de la Superintendencia y que tampoco se haga un análisis de impacto de las acciones formativas realizadas cada año.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CHILE



2

INCORPORACIÓN DE UNA FASE DE EVALUACIÓN DE IMPACTO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LA UNIDAD DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (PRIMERA ETAPA)

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Verificar el mejoramiento del desempeño en los Puestos de Trabajo de los participantes del Plan Anual de Capacitación.
- Evaluar el Impacto del Plan Anual de Capacitación.

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- 1. Establecer Cambios en los Asistentes al PAC: Enero a Junio 2013.
- 2. Establecer Resultados del PAC: Enero a Junio 2013
- 3. Establecer Resultados y Conclusiones: 1ª Quincena Julio 2013
- 4. Informar Resultados y Conclusiones: 2ª. Quincena Julio 2013
- 5. Proponer Solicitud de Asignación Presupuestaria a Unidad: 1ª. Quincena Agosto 2013.

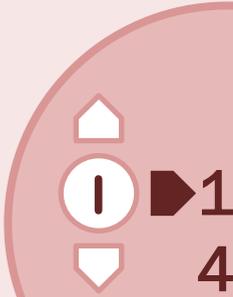
ACTIVIDADES	2013							
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1. Establecer Cambios en los Asistentes al PAC								
1.1 Medir la reacción a las acciones formativas								
1.2 Medir el Aprendizaje logrado								
1.3 Medir el Cambio de Conducta producido								
1. Establecer Resultados del PAC								
2.1 Medir la Mejora en la Calidad del Servicio								
2.2 Medir la Satisfacción de expectativas en Funcionarios								
2.3 Medir la satisfacción de expectativas en Supervisores								
1. Establecer Conclusiones y Resultados								
1. Informar Resultados y Conclusiones								
1. Proponer solicitud de asignación presupuestaria								
RECURSOS Y MEDIOS								
Encargada de Capacitación Unidad Desarrollo de las Personas	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%

Albertina Del Pilar Camilla Díaz
Comuna de Santiago, Diciembre 2012

2 RESUMEN

2 PROPUESTA

2 PROYECTO COMPLETO- V.O.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CHILE

Albertina Del Pilar Camilla Díaz
Comuna de Santiago, Diciembre 2012

2 RESUMEN

2 PROPUESTA

2 PROYECTO COMPLETO- V.O.



2

INCORPORACIÓN DE UNA FASE DE EVALUACIÓN DE IMPACTO EN EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LA UNIDAD DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN LA SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (PRIMERA ETAPA)

PERSONAL

- Para el desarrollo de esta primera etapa, las actividades serán llevadas a cabo por la Encargada de Capacitación de la Unidad de Desarrollo de las Personas. Para la Segunda Etapa, las actividades serán desarrolladas por un funcionario que se incorporará a media jornada, a la Unidad.

SOSTENIBILIDAD

La sostenibilidad del proyecto está prevista en base a la asignación presupuestaria correspondiente en el presupuesto anual de la Unidad de Desarrollo de las Personas, del Departamento Secretaría General a través de la incorporación de un funcionario adicional que se desempeñe a media jornada.

PRESUPUESTO

No requiere.

EVALUACIÓN Y MONITOREO

La Encargada de Capacitación de la Unidad de Desarrollo de las Personas, aplicará y evaluará todos los indicadores señalados en el Marco Lógico del Proyecto (en su Primera Etapa), a fin de establecer los resultados de su implementación. En la Segunda Etapa, la evaluación de resultados será efectuada por el funcionario que se incorpore a la Unidad de Desarrollo de las Personas y el Monitoreo, será efectuado por la Encargada de Capacitación de la Unidad.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

BAGACES COSTA RICA

- P
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y GESTIÓN MUNICIPAL POR OBJETIVOS

Gerardo Mendoza Ruiz
Municipalidad de Bagaces. Costa Rica

RESUMEN

Por mandato constitucional, las municipalidades en Costa Rica, tienen como objetivo principal, el gobierno y la administración de los intereses y servicios cantonales y por tanto, el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes. Siendo que una herramienta básica para el logro de lo anterior, es la planificación; no obstante, la municipalidad de Bagaces, hace muy poco uso de esa y otras herramientas administrativas existentes; principalmente por desconocimiento. Por otro lado, es mucha la normativa que se debe aplicar actualmente. La municipalidad de Bagaces, no cuenta con un profesional encargado del proceso de planificación, para su coordinación y aplicación en toda la institución; siendo que el mismo se recarga en otros procesos, lo que provoca la no atención oportuna de las desviaciones de los planes con lo actuado; tampoco se tiene un plan de capacitación anual, para poder mejorar su desempeño diario. Eventualmente, algunos entes de gobierno brindan capacitación a los encargados de los procesos; sin que haya un verdadero aprovechamiento, quizá por la poca cultura de planificación que existe y la resistencia al cambio. Una fortaleza que tiene la institución, la cual sin embargo, no se ha aprovechado es que desde hace cuatro años ha nombrado a 15 profesionales en diferentes disciplinas, quienes con un poco de capacitación como la propuesta, podrán mejorar su desempeño y con ello el logro de resultados. Por todo esto, este proyecto de colaboración que corresponde al proyecto de trabajo final del curso de "Nuevas Capacidades para una Ciudadanía Global y Buen Gobierno", impartido en forma virtual por REGTSA, tiene como objetivo general "Dotar a los y las participantes, de los conocimientos necesarios para que puedan emprender los procesos utilizando técnicas y herramientas de planificación y gestión por objetivos", además, tiene como objetivo específico el "Desarrollar conocimientos y habilidades sobre planificación estratégica, operativa y gestión municipal por objetivos". Recomendación, a la Alcaldía Municipal, Concejo Municipal y departamento de Recursos Humanos, para que se elabore un proyecto de capacitación que sea permanente y sostenible en el tiempo, conforme a lo que indique un análisis de las carencias que tenemos los funcionarios municipales y asignar los recursos para ello.

- 3 RESUMEN
- 3 PROPUESTA
- 3 PROYECTO COMPLETO- V.O.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

BAGACES COSTA RICA

Gerardo Mendoza Ruiz
Municipalidad de Bagaces, Noviembre 2012

3 RESUMEN

3 PROPUESTA

3 PROYECTO COMPLETO- V.O.



3 PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y GESTIÓN MUNICIPAL POR OBJETIVOS

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y GESTIÓN MUNICIPAL POR OBJETIVOS

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- NOVIEMBRE 2012

AUTORES

- Gerardo Mendoza Ruiz

ENTIDAD RESPONSABLE

- Municipalidad de Bagaces.

PERIODO DE DURACIÓN

- 3 semanas

LOCALIZACIÓN

- Bagaces, Guanacaste, Costa Rica, en la Municipalidad

COSTE TOTAL

- ¢ 470.000.00 moneda local. \$ 932.00 americano. La colaboración social que estaría aportando el facilitador, a precio de mercado por este tipo de capacitación se estima en ¢5.000.000.00 en moneda local. \$10.000.00 americanos.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

BAGACES COSTA RICA

Gerardo Mendoza Ruiz
Municipalidad de Bagaces, Noviembre 2012

3 RESUMEN

3 PROPUESTA

3 PROYECTO COMPLETO- V.O.

P

1

2

4

5

6

7

8

9

10

11

3

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y GESTIÓN MUNICIPAL POR OBJETIVOS

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

Pese a la importancia que tienen las municipalidades en el desarrollo local y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos; a la gran cantidad de herramientas administrativas actualmente en uso, para lograr los objetivos y metas, para nadie es un secreto que las municipalidades de Costa Rica, tienen grandes problemas para su logro y mejora. En gran parte, estas deficiencias se deben al desconocimiento de esas herramientas administrativas y de planificación que tenemos los funcionarios municipales y demás autoridades locales en el desempeño de sus funciones.

Por mandato constitucional, las municipalidades en Costa Rica, tienen como objetivo principal, el gobierno y la administración de los intereses y servicios cantonales, por tanto les corresponde el desarrollo liderar el desarrollo local y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.

Por otro parte, es mucha la normativa que se debe aplicar actualmente, la que en muchas ocasiones se deja de observar en el desempeño diario, lo que provoca frecuentes incumplimientos y errores. Por ejemplo, la Ley N° 8131 Ley General de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, en su Artículo 4° indica: que todo presupuesto público deberá responder a los planes operativos institucionales anuales, de mediano plazo y largo plazo, adoptados por los jefes respectivos, así como a los principios presupuestarios generalmente aceptados. También, debe contener el financiamiento asegurado para el año fiscal correspondiente, de conformidad con los criterios definidos en la citada ley, disponiéndose también que el Plan Nacional de Desarrollo constituirá el marco global que orientará los planes operativos institucionales, según el nivel de autonomía que corresponda de conformidad con las disposiciones legales y constitucionales pertinentes.

Los gobiernos municipales de Costa Rica se rigen por el mismo conjunto de leyes, reglamentos y directrices. No obstante, la situación en la que se desenvuelve cada municipalidad es diferente, ya que cada una cuenta con distintos recursos económicos, materiales y humanos; así, la Municipalidad de Bagaces no cuenta con un encargado del proceso de planificación, lo que se convierte en una seria debilidad institucional en este tema. El recurso humano no siempre es capacitado, de tal manera que pueda desarrollar las competencias que son necesarias en el mundo globalizado de hoy. (Tesis Propuesta para mejorar la gestión de la Municipalidad de Bagaces, Guanacaste. xviii).

Con este proyecto de capacitación, ubicado en la Municipalidad de Bagaces, teniendo como principal insumo la realidad del cantón, la provincia y el país, se pretende mejorar grandemente las capacidades y competencias de los funcionarios municipales y las autoridades locales, y con ello mejorar su gestión.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

BAGACES COSTA RICA

Gerardo Mendoza Ruiz
Municipalidad de Bagaces, Noviembre 2012

3 RESUMEN

3 PROPUESTA

3 PROYECTO COMPLETO- V.O.

P

1

2

4

5

6

7

8

9

10

11

3

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y GESTIÓN MUNICIPAL POR OBJETIVOS

Diagnóstico

La Municipalidad de Bagaces no cuenta con un programa formal de capacitación, que le permita diseñar las estrategias para mejorar el recurso humano. El personal operativo prácticamente nunca recibe capacitación en ningún tema de su interés. El administrativo, técnico, profesional y de elección popular, especialmente los encargados de los diferentes procesos reciben alguna capacitación en temas atinentes a supuesto, la cual es impartida por entes que tienen interés en mejorar el desempeño de los funcionarios municipales; por ejemplo: El Ministerio de Obras Públicas y Transportes, capacita a jefaturas del proceso de gestión vial, Contabilidad Nacional capacita a la Contadora, en temas de contabilidad a base de devengo y en el marco normativo actual NICSP. Contraloría General de la República brinda alguna capacitación en presupuesto y contratación administrativa a los encargados de dichos procesos. Algunos otros entes en temas de protección del medio ambiente, elaboración de tarifas, a los encargados de estas labores, etc. Sin embargo, estas capacitaciones no cumplen con su objetivo que es el servir de base para las mejoras y fomentar el cambio institucional; ello se demuestra en los resultados que se obtienen en las evaluaciones de la Contraloría General de la República. Así, por ejemplo; en la evaluación del Índice de Gestión Municipal del periodo 2011, entregado en junio de 2012, la Municipalidad de Bagaces ocupó el puesto N° 61 de 88 Municipalidades y Concejos de Distrito evaluados, ubicación que como puede verse no alcanza siquiera la media.

Pese a que la Municipalidad de Bagaces ha realizado esfuerzos significativos y ha nombrado en los últimos cuatro años a 15 funcionarios profesionales y variados su estructura organizacional, lo cierto es que a la fecha, no se percibe ningún cambio positivo en el mejoramiento institucional.

A pesar de la importancia de que los miembros del gobierno local, tengan conocimientos en planificación y otros temas de importancia para su aplicación en la toma de decisiones, más bien, ellos mantienen muchas carencias. Una razón es que en Costa Rica, el gobierno local, no labora a tiempo completo y solo tienen la obligación de asistir a una sesión ordinaria por semana y 2 extraordinarias por mes, de tres horas cada una, lo que retribuido con una dieta que apenas si cubre el costo de desplazamiento. Todos ellos y ellas, tienen sus propios quehaceres y por lo tanto, es muy poco el tiempo que le dedican a la Municipalidad.

Una de las grandes debilidades institucionales es el desconocimiento y aplicación de los conceptos de planificación, tanto a corto, mediano y largo plazo, en toda la estructura organizacional. "Pareciera que la cultura de la improvisación" es la que está bien posicionada. Aún los profesionales en administración de empresas, están inmersos en diario que hacer utilizado durante muchos años y existe una gran resistencia al cambio. Considero que es válido afirmar que, actualmente los planes operativos y los de mediano plazo, se hacen únicamente para cumplir la obligación legal ante los entes fiscalizadores, pero una vez elaborados no se vuelven a utilizar, ello ocurre desde la Alcaldía Municipal, hasta los administrativos.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

BAGACES COSTA RICA

Gerardo Mendoza Ruiz
Municipalidad de Bagaces, Noviembre 2012

3 RESUMEN

3 PROPUESTA

3 PROYECTO COMPLETO- V.O.



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y GESTIÓN MUNICIPAL POR OBJETIVOS

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

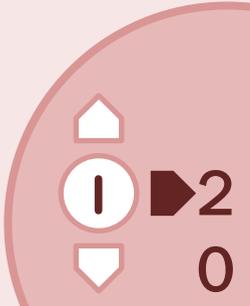
- **Problema central:** Frecuente incumplimiento de lo establecido en los planes de corto, mediano y largo plazo.
- **Causas:**
 - Funcionarios y miembros del gobierno local desconocen las técnicas y herramientas de planificación.
 - Inexistencia de programas de capacitación al personal y autoridades locales.
 - No existe cultura de planificación institucional.
 - Las labores diarias se continúan haciendo como hace varios años.
 - Desconocimiento de la misión, visión y valores institucionales.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- **OBJETIVO GENERAL:** Dotar a los participantes de los conocimientos necesarios para que puedan emprender los procesos utilizando las técnicas y herramientas de planificación y gestión por objetivos.
- **OBJETIVO ESPECÍFICO:** Desarrollar competencias, conocimientos y habilidades sobre planificación estratégica, operativa y gestión municipal por objetivos.

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

1. Curso taller; tema: Planificación Estratégica, 8 horas.
 - 1.1. Tarea individual asignada.
 - 1.2. Solución a caso, en grupo.
 - 1.3. Evaluación al facilitador.
2. Curso taller; tema: Planificación Operativa, 8 horas.
 - 2.1. Tarea individual asignada.
 - 2.2. Solución a caso, en grupo.
 - 2.3. Evaluación al facilitador.
3. Curso taller; tema: Gestión municipal por objetivos, 8 horas.
 - 3.1. Tarea individual asignada.
 - 3.2. Solución a caso, en grupo.
 - 3.3. Conferencia de 1 hora Director Regional Planificación.
 - 3.4. Evaluación al facilitador.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

BAGACES COSTA RICA

Gerardo Mendoza Ruiz
Municipalidad de Bagaces, Noviembre 2012

- 3 RESUMEN**
- 3 PROPUESTA**
- 3 PROYECTO COMPLETO- V.O.**

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y GESTIÓN MUNICIPAL POR OBJETIVOS

ACTIVIDADES	SEMANAS		
	1	2	3
1. Curso taller; tema: Planificación Estratégica, 8 horas	X		
1.1. Tarea individual asignada	X		
1.2. Solución a caso, en grupo	X		
1.3. Evaluación al facilitador	X		
2. Curso taller; tema: Planificación Operativa, 8 horas		X	
2.1. Tarea individual asignada		X	
2.2. Solución a caso, en grupo		X	
2.3. Evaluación al facilitador		X	
3. Curso taller; tema: Gestión municipal por objetivos, 8 horas			X
3.1. Tarea individual asignada			X
3.2. Solución a caso, en grupo			X
3.3. Conferencia de 1 hora Director Regional Planificación			X
3.4. Evaluación al facilitador			X
RECURSOS Y MEDIOS			
1. Espacio físico y mobiliario para más de 40 personas	X	X	X
2. Mobiliario adecuado	X	X	X
3. Material didáctico	X	X	X
4. Certificados de aprovechamiento a participantes por 24 h.			X
5. Refrigerios	X	X	X
6. Conferencista Director Regional Ministerio de Planificación			X

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

BAGACES COSTA RICA

Gerardo Mendoza Ruiz
Municipalidad de Bagaces, Noviembre 2012

3 RESUMEN

3 PROPUESTA

3 PROYECTO COMPLETO- V.O.

P

1

2

4

5

6

7

8

9

10

11

3

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, OPERATIVA Y GESTIÓN MUNICIPAL POR OBJETIVOS

PERSONAL

- Facilitador: Gerardo Mendoza Ruiz.
- Como apoyo: Licda. Xinia Ruiz López.
- Coordinadora de Recursos Humanos
- Sra. Lidieth Sequeira Ortega, Servicios Generales.

SOSTENIBILIDAD

Dependerá de el seguimiento y monitoreo que se dé tal y como se está planteando. Se considera conveniente replicarles el mismo curso a los mismos participantes, seis meses después de haber recibido el primero, luego de haber reelaborado algunos de los documentos de verificación.

PRESUPUESTO

- La Municipalidad de Bagaces asignará la suma de €470,000,00 en moneda local, para gastos de certificados a los participantes, material didáctico y refrigerios.

EVALUACIÓN Y MONITOREO

Cada curso taller será evaluado mediante de la siguiente forma:

- Tarea individual, basada en la lectura complementaria: 25%
- Caso práctico en grupo sobre la realidad municipal: 75%

El monitoreo se hará mediante la aplicación de una encuesta a los participantes, bajo la siguiente programación:

- Una primera encuesta que mida la aplicación de los conocimientos adquiridos a las labores diarias, a los 30 días de finalizado el programa.
- Una segunda encuesta con el mismo propósito a los 90 días.

Además, se incorporarán ítem en la evaluación del desempeño anual, que mida el logro de resultados.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CD. DE MÉXICO, D.F. MÉXICO



4

CAPACITA TOICS

Luis Alberto Jiménez Trejo
Cd. de México, Distrito Federal. México

RESUMEN

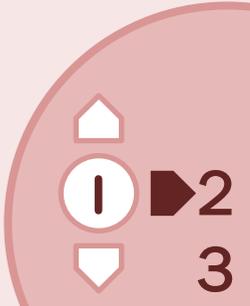
Las encuestas anuales de Control Interno institucional pueden ser un poderoso instrumento para la fiscalización en las dependencias y entidades del Gobierno Federal de México, sin embargo, el personal de los Órganos Internos de Control no cuenta con la capacitación en materia estadística (ni teórica ni metodológica) ni para ajustar su diseño a las necesidades de cada institución, llevar a cabo adecuadamente el levantamiento de la encuesta, tratar de forma adecuada los datos obtenidos ni presentar reportes con información adecuada, reduciendo la entrega de los resultados de la Encuesta a un simple reporte burocrático sin contenido ni seguimientos precisos, impidiendo o limitando su impacto en la mejora continua.

Se desprende de esta problemática la necesidad de capacitar a los recursos humanos de los Órganos Internos de Control (OIC) para la fiscalización, a través del diseño, proceso, tratamiento y generación de resultados de las Encuestas de Control Interno en las dependencias y entidades del Gobierno Federal de México, con el objetivo de que se incluyan los resultados de dichas encuestas en los Programas Anuales de Trabajo de los Órganos Internos de Control de las dependencias y entidades mejorando así los controles internos institucionales y elevando la confianza de los trabajadores que participan en estas encuestas sobre su utilidad y aplicabilidad real.

4 RESUMEN

4 PROPUESTA

4 PROYECTO COMPLETO- V.O.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CD.DE MÉXICO, D.F. MÉXICO

Luis Alberto Jiménez Trejo
Cd. De México D.F, Noviembre 2012

4 RESUMEN

4 PROPUESTA

4 PROYECTO COMPLETO- V.O.



4

CAPACITA TOICS

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- CAPACITA TOICS

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- NOVIEMBRE 2012

AUTORES

- Luis Alberto Jiménez Trejo

ENTIDAD RESPONSABLE

- Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control, Secretaría de la Función Pública, Gobierno Federal, México

PERIODO DE DURACIÓN

- Primera Etapa: Enero-Junio 2013
- Segunda Etapa: Julio-Diciembre 2013
- Tercera Etapa: Enero 2014-Diciembre 2015

LOCALIZACIÓN

- Cd. De México, Distrito Federal

COSTE TOTAL

- \$1 millón de pesos, como máximo, con el programa completo

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CD. DE MÉXICO, D.F. MÉXICO

Luis Alberto Jiménez Trejo
Cd. De México D.F., Noviembre 2012

4 RESUMEN

4 PROPUESTA

4 PROYECTO COMPLETO- V.O.



4

CAPACITA TOICS

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

Las encuestas anuales de Control Interno institucional pueden ser un poderoso instrumento para la fiscalización en las dependencias y entidades del Gobierno Federal de México, sin embargo, el personal de los Órganos Internos de Control no cuenta con la capacitación en materia estadística (ni teórica ni metodológica) ni para ajustar su diseño a las necesidades de cada institución, llevar a cabo adecuadamente el levantamiento de la encuesta, tratar de forma adecuada los datos obtenidos ni presentar reportes con información adecuada, reduciendo la entrega de los resultados de la Encuesta a un simple reporte burocrático sin contenido ni seguimientos precisos, impidiendo o limitando su impacto en la mejora continua.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

Problema: Escasa o nula interpretación estratégica de los resultados de la encuesta anual de control interno por parte del Titular del Órgano Interno de Control.

Causas:

- 1.- Incapacidad técnica (desconocimiento de herramientas estadísticas)
- 2.- Incumplimiento del perfil del puesto
- 3.- Falta de interés en el procedimiento

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Objetivo general: Capacitar a los recursos humanos de los Órganos Internos de Control (OIC) para la correcta integración de su Plan Anual de Trabajo 2013, a través del diseño, proceso, tratamiento y generación de resultados de las Encuestas de Control Interno en las dependencias y entidades del Gobierno Federal de México.

Objetivos específicos:

- 1.- Generar un Plan Anual de Trabajo articulado y coherente metodológicamente hablando de acuerdo con los resultados de la encuesta y demás instrumentos diseñados para la elaboración del PAT.
- 2.- Lograr que los resultados de la encuesta incidan de manera importante en la generación de estrategias y acciones de mejora para el siguiente año al de su aplicación.
- 3.- Motivar a la participación activa de directivos y trabajadores en la realización de la encuesta, buscando permanentemente que la tasa de participación de 100%

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CD. DE MÉXICO, D.F. MÉXICO

Luis Alberto Jiménez Trejo
Cd. De México D.F, Noviembre 2012

4 RESUMEN

4 PROPUESTA

4 PROYECTO COMPLETO- V.O.



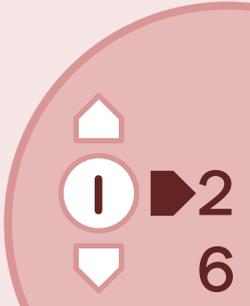
4

CAPACITA TOICS

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- 1.- Diseñar un curso de capacitación sobre estadística descriptiva e inferencial básica, enfocada al diseño, proceso, tratamiento y generación de resultados de la Encuesta Institucional de Control Interno 2013 (1 mes).
- 2.- Formar un grupo piloto de capacitación con personal de los Órganos Internos de Control del Sector Educación y Cultura de las Dependencias y Entidades del Gobierno Federal Mexicano (6 meses).
- 3.- Analizar los resultados obtenidos en los reportes de la Encuesta 2013 comparando a las dependencias y entidades donde hubo capacitación con otras donde no la hubo, evaluando los resultados del grupo piloto, proponiendo las mejoras correspondientes y buscando ampliar la capacitación a todo el sector y en el mediano plazo a los demás sectores del Gobierno Federal (6 meses).
- 4.- Elaboración de la memoria en extenso de todo el proceso (1 mes).

ACTIVIDADES	MESES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	...
1.- Diseñar un curso de capacitación sobre estadística descriptiva e inferencial básica, enfocada al diseño, proceso, tratamiento y generación de resultados de la Encuesta Institucional de Control Interno 2013															
2.- Formar un grupo piloto de capacitación con personal de los Órganos Internos de Control del Sector Educación y Cultura de las Dependencias y Entidades del Gobierno Federal Mexicano															
3.- Analizar los resultados obtenidos en los reportes de la Encuesta 2013 comparando a las dependencias y entidades donde hubo capacitación con otras donde no la hubo, evaluando los resultados del grupo piloto, proponiendo las mejoras correspondientes y buscando ampliar la capacitación a todo el sector y en el mediano plazo a los demás sectores del Gobierno Federal															
4.- Elaboración de la memoria en extenso de todo el proceso															



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

CD.DE MÉXICO, D.F. MÉXICO

Luis Alberto Jiménez Trejo
Cd. De México D.F, Noviembre 2012

- 4 RESUMEN
- 4 PROPUESTA
- 4 PROYECTO COMPLETO- V.O.

4

CAPACITA TOICS

PERSONAL

• Dirección General de personal de la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control.

SOSTENIBILIDAD

Necesidad Presupuestal al 100%, no es un proyecto autosostenible.

PRESUPUESTO

• \$1 millón de pesos, a ministrarse en 3 ejercicios presupuestales, como máximo.

EVALUACIÓN Y MONITOREO

A cargo de la Dirección General de Planeación de la Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

MEDELLÍN
COLOMBIA



5

IMPLEMENTACIÓN DE LA “CULTURA F” CIUDADANA, LIDERADA POR LA REFORESTADORA INDUSTRIAL DE ANTIOQUIARIA S.A.

Sandra María Bedoya Martínez
Medellín. Colombia

RESUMEN

Cada vez mas cobra auge el tema de conservación ambiental en el mundo. Las entidades y organizaciones emergentes defensoras del medio ambiente son incalculables, lo que sugiere que debería existir de hecho, mejores condiciones de vida y actitud ciudadana propositiva de alternativas de solución. Sin embargo en contraste, las cifras de deforestación, deterioro del ambiente, aumento del calentamiento global y deshielo, los índices de inequidad, desempleo, pobreza entre otros, nos muestra un panorama real contrario a lo que se predica. Hoy impera la sociedad del consumo indiscriminado en contravía del ambiente y las grandes masas de la sociedad, parecen no interesarse por las causas ambientales y las entidades poco retribuyen en responsabilidad social y ambiental.

Analizar los problemas ambientales, necesariamente conlleva a analizar los problemas sociales.

Es preciso romper el paradigma de la conservación asociado solo a la escasez de recurso agua potable, oxígeno limpio, conservación de especies, por fuera de los árboles. Es preciso identificar la causa de los problemas para encontrar las soluciones.

No identificar debidamente la causa raíz, nos obliga a desgaste de recursos de todo tipo frente al aumento de las problemáticas sin que se ataque de manera eficaz la causa raíz.

Es imperante corregir el error de considerar que los problemas radican en la escasez de agua sin considerar la fuente, en el calentamiento global como un problema exclusivo de las emisiones de gases, de la contaminación del aire por el crecimiento indiscriminado de la industria, de la extinción de las especies por la comercialización sin control de las mismas, de la pobreza del campo asociada con los problemas de desplazamientos. Si se analiza mejor, la fuente productora de agua, aire, conservación de especies, temperatura global y posibilidad de riqueza y bienestar de las personas, radica esencialmente en la fuente ARBOL.

De aquí la necesidad de dar la mirada a los bosques para explorar sus inagotables posibilidades y este propósito en el hilo conductor de las acciones que lidera LA REFORESTADORA INDUSTRIAL DE ANTIOQUIA RIA S.A. quien convoca y lidera acciones integrales con repercusión social.

5 RESUMEN

5 PROPUESTA

5 PROYECTO COMPLETO- V.O.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

MEDELLÍN
COLOMBIA

Sandra María Bedoya Martínez
Medellín, Diciembre 2012

5 RESUMEN

5 PROPUESTA

5 PROYECTO COMPLETO- V.O.



5

IMPLEMENTACIÓN DE LA “CULTURA F” CIUDADANA, LIDERADA POR LA REFORESTADORA INDUSTRIAL DE ANTIOQUIA RIA S.A.

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- IMPLEMENTACIÓN DE LA “CULTURA F” CIUDADANA, LIDERADA POR LA REFORESTADORA INDUSTRIAL DE ANTIOQUIA RIA S.A.

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- DICIEMBRE 2012

AUTORES

- Sandra María Bedoya Martínez

ENTIDAD RESPONSABLE

- REFORESTADORA INDUSTRIAL DE ANTIOQUIA RIA S.A.

PERIODO DE DURACIÓN

- IMPLANTACIÓN DEL MODELO: DEL 01 DE NOVIEMBRE DE 2012 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013
- CONSOLIDACIÓN DEL MODELO: DE DICIEMBRE 31 DE 2013 A 30 DE NOVIEMBRE DE 2015
- MEDICIÓN DE IMPACTOS: 01 A 31 DE DICIEMBRE DE 2015

LOCALIZACIÓN

- La reforestadora industrial de Antioquia Ria S.A. Tiene sede principal en la ciudad de Medellín pero puede por su objeto de constitución, actuar en municipios del área metropolitana y municipios del departamento de Antioquia con posibilidad de extender modelo a los departamentos de Colombia.

COSTE TOTAL

- El costos total anual se estima en \$ 100.000.000 (cien millones de pesos colombianos) anuales



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

MEDELLÍN COLOMBIA

Sandra María Bedoya Martínez
Medellín, Diciembre 2012

5 RESUMEN

5 PROPUESTA

5 PROYECTO COMPLETO- V.O.



5

IMPLEMENTACIÓN DE LA “CULTURA F” CIUDADANA, LIDERADA POR LA REFORESTADORA INDUSTRIAL DE ANTIOQUIARIA S.A.

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

La Reforestadora Industrial de Antioquia RIA S.A., es una empresa mixta de derecho público con diez años de trayectoria cuyos dueños son: Gobernación de Antioquia, Alcaldía de Medellín, Empresas Públicas de Medellín (EPM), El instituto para el desarrollo de Antioquia (IDEA), la Cooperativa Lechera de Antioquia (COLANTA) y el Parque Tecnológico de Antioquia desde donde se lidera la BIOFÁBRICA de semillas.

La reforestadora parte de identificar las causas del problema de la pobreza y lo enmarca en el conflicto de usos del suelo con sus consecuentes déficit en empleo e ingresos y en este sentido emprende como entidad social y ambientalmente responsable, el camino en busca de mejores condiciones de vida de las personas.

A la entrada del nuevo gerente Sergio Trujillo Turizo y a solo 6 meses de gestión, se propone y se demuestra con hechos el importante crecimiento de RIA quien cambiará su nombre jurídico antes de Reforestadora INDUSTRIAL de Antioquia a llamarse Reforestadora INTEGRAL de Antioquia.

En 10 años, RIA estuvo sembrando y manteniendo 11.160 ha. De bosques plantados con destinación comercial y a 2013 comienza su fase productiva.

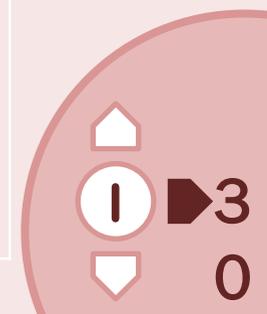
Fiel a la nueva filosofía INTEGRAL, define en su plan acción estratégico tres líneas de desarrollo así:

1. Línea de Bosques Industriales: Establecimiento, manejo, aprovechamiento, industrialización y comercialización: Proyecto bandera: Construcción de Vivienda de Interés Social en Madera, equipamientos sostenibles, subproductos de la madera, industrialización y transformación de madera de valor agregado y de alto valor agregado.
2. Línea de Bosques Protectores (naturales y plantados): Operación de servicios forestales (hoy con proyectos municipales y departamentales como por ejemplo: Mas Bosques para Medellín, Cinturón Verde, protección de cerros tutelares, protección de suelos degradados por minería, prácticas agrosilviculturales, captura de CO2, Regulación de caudales.
3. Línea social de Cultura F: Formación en Artes y Oficios, certificación por competencias, actividades lúdico-pedagógicas y de responsabilidad social y ambiental, empresarios, turismo eco forestal, entre otros.

La Nueva RIA INTEGRAL, en consideración a los nuevos retos, pasa actualmente por un proceso de Modernización de la Entidad, desde su diagnóstico, estructura organizacional, funciones, procesos, procedimientos entre otros.

En esta nueva orientación se crea una unidad estratégica antes inexistente como lo es la DIRECCION DE PLANEACION Y GESTION DE CONOCIMIENTO desde donde se orientan las acciones de tipo social con la vinculación de una profesional de coordinación.

Desde esta dirección se plantea el modelo integral de CULTURA F, como eje transversal, dinamizador y visibilizador del quehacer misional de RIA.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

MEDELLÍN COLOMBIA

5

IMPLEMENTACIÓN DE LA “CULTURA F” CIUDADANA, LIDERADA POR LA REFORESTADORA INDUSTRIAL DE ANTIOQUIARIA S.A.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- General**
- Promover la cultura forestal y ambiental “CULTURA F” en las comunidades y grupos de interés de la Reforestadora Industrial de Antioquia mediante la implementación de un programa social integral para incrementar los niveles de responsabilidad, apropiación y cuidado de los recursos ambientales y en particular de la valoración de los bosques.
- Específicos**
- Fomentar la cultura de apropiación, cuidado y disfrute de los bosques.
 - Generar condiciones de vida digna, ingresos y empleo mediante la actividades propias de la cadena forestal bien sea industrial o de conservación
 - Cumplir con la responsabilidad social y ambiental

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- Se estima que la puesta en marcha del programa de Cultura F se lleve a cabo iniciando el segundo trimestre de 2013. Esta etapa diagnóstica en su primera fase debe arrojar información por la cual se tengan elementos de juicio para la posterior priorización de acuerdo a los presupuestos aprobados.

Sandra María Bedoya Martínez
Medellín, Diciembre 2012

- 5 RESUMEN
- 5 PROPUESTA
- 5 PROYECTO COMPLETO- V.O.

Fases de la Implementación de la CULTURA F de RIA S.A:	2012		2013						
	nov	dic	ene	feb	mar	abr	may	jun
Fase 1 – Diagnóstico	█	█							
Fase 2 – Identificación y priorización de proyectos			█						
Fase 3 – Elaboración del Plan de Cultura F				█					
Fase 4 – Implementación del Plan de Cultura F					█				
Fase 5 – Evaluación y monitoreo de las acciones						█	█	█	█

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

PEÑALOLÉN CHILE



6

POSICIONAMIENTO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EFICIENTE EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

María Paz Sandoval Bravo
Municipalidad de Peñalolén. Chile

RESUMEN

El trabajo a presentar trata del posicionamiento de las Redes Sociales (RRSS) dentro del trabajo de los funcionarios municipales, y que estos aprecien a las RRSS como una herramienta valida y eficiente dentro de su gestión diaria.

Tenemos entonces 3 precedentes de la nueva gestión a través de las redes sociales:

1. El desarrollo tecnológico y la transición de la Sociedad de la Información a una Sociedad del conocimiento, han gestado ciudadanos con más información y que esta información sea ocupada en beneficio para la sociedad.
2. Se abre un nuevo canal de participación no presencial, pero si transparente, rápido y de calidad, dando paso a la eliminación de la burocracia, entregando mayor cobertura y satisfacción al ciudadano.
3. El trabajo a través de las RRSS engloba 4 pilares fundamentales en el nuevo paradigma de la buena gestión publica : -cambios en los conceptos y herramientas (software libres, innovación abierta)-Nueva comunicación , basada en las personas.- Gran capital de conocimiento social y Transparencia - metodologías basadas en colaboración y corresponsabilidad .

Pero todo esto se diluye, cuando nos encontramos que en la administración municipal hay muchas limitantes para el uso de las RRSS en la gestión.

El mal uso (solo para entretención), la resistencia a la tecnología de parte de muchos funcionarios (no solo funcionarios antiguos) o en muchos casos que el uso de estas herramientas estén restringidas solo a los directivos, es que alejan y mantienen desinformados al resto de los funcionarios.

Con estos antecedentes es que se tratará de mostrar cuales son las alternativas para poder llegar posicionar alas RRSS como herramientas eficientes en la gestión municipal.

6 RESUMEN

6 PROPUESTA

6 PROYECTO COMPLETO- V.O.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

PEÑALOLÉN CHILE

María Paz Sandoval Bravo
Peñalolén, Noviembre 2012

6 RESUMEN

6 PROPUESTA

6 PROYECTO COMPLETO- V.O.



6

POSICIONAMIENTO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EFICIENTE EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

• POSICIONAMIENTO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EFICIENTE EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

• NOVIEMBRE 2012

AUTORES

• María Paz Sandoval Bravo

ENTIDAD RESPONSABLE

• Municipalidad de Peñalolén

PERIODO DE DURACIÓN

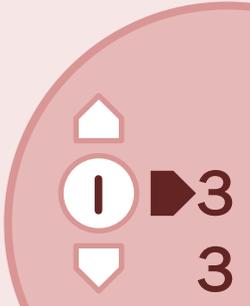
• 12 meses

LOCALIZACIÓN

• Peñalolén

COSTE TOTAL

• 40.000.000 (pesos chilenos)



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

PEÑALOLÉN CHILE

María Paz Sandoval Bravo
Peñalolén, Noviembre 2012

6 RESUMEN

6 PROPUESTA

6 PROYECTO COMPLETO- V.O.

P

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

6

POSICIONAMIENTO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EFICIENTE EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

Mal uso o desconocimiento de las RRSS como herramienta de gestión y vistas solo como entretenimiento o lugar donde se da información y no interacción.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

- En la administración municipal hay muchas limitantes para el uso de las RRSS en la gestión.
- El mal uso (solo para entretenimiento), la resistencia a la tecnología de parte de muchos funcionarios (no solo funcionarios antiguos) o en muchos casos que el uso de estas herramientas estén restringidas solo a los directivos, es que alejan y mantienen desinformados al resto de los funcionarios.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Posicionar las Redes Sociales como herramienta eficiente en la gestión Municipal

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- Preparación de talleres, seminario y pasantías (2 meses)
- Realizar un curso de 4 módulos los cuales busquen el posicionamiento y comprensión de lo que es el trabajo con las RRSS. (500 funcionarios).(6 meses)
 1. Modulo de introducción a las RRSS (3 horas)
 2. Modulo de aplicación de las RRSS como modelo de gestión municipal (3 horas)
 3. Módulos casos exitosos de trabajo con RRSS En municipios (3 horas)
 4. Modulo trabajo Practico en RRSS (3 horas)
- Seminario con la traída de un experto internacional, el cual de cuenta de la eficiencia del modelo de gestión a través de RRSS. Muestra de experiencias exitosas y Buenas practicas (4 horas de duración)
- Los 10 funcionarios mejor evaluados entre el curso y su trabajo práctico tendrán la posibilidad de conocer un municipio que sea pionero en el uso de RRSS en su gestión. (2 grupos de pasantes)

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

PEÑALOLÉN CHILE

María Paz Sandoval Bravo
Peñalolén, Noviembre 2012

6 RESUMEN

6 PROPUESTA

6 PROYECTO COMPLETO- V.O.

6

POSICIONAMIENTO DE LAS REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA EFICIENTE EN LA GESTIÓN MUNICIPAL

ACTIVIDADES	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Preparación actividades	x	x										
Talleres			x	x	x	x	x	x				
Seminario						x						
Calificaciones y certificación										x		
Estimulos con Pasantias										x	x	
Finalización de Proyecto, indicadores y resultados.											x	x
RECURSOS Y MEDIOS												
Entrega de financiamiento	x											
Ejecución financimient		x	x	x	x	x				x	x	x

PERSONAL

- 1 coordinador de proyecto
- 1 apoyo profesional
- 4 relatores
- 1 experto internacional
- Alianzas estratégicas para pasantías.

SOSTENIBILIDAD

Se debe buscar financiamiento externo, ya que como presupuesto municipal en la comuna de Peñalolén es inviable el financiar un proyecto innovador y sin precedentes.

PRESUPUESTO

- \$40.000.000

EVALUACIÓN Y MONITOREO

Esto se hará a través de encuestas y grados de avances, a través de 3 informes que den cuenta del avance y buen uso de los dineros.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LLUMPA PERÚ



7

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A LA POBLACIÓN Y AUTORIDADES DE LOS CASERÍOS DEL DISTRITO DE LLUMPA SOBRE EL PROCESO DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN EL MARCO DEL SISTEMA DE INVERSIÓN - SNIP

Edith Teófila Rojas Aranda
MD de Llumpa. Perú

RESUMEN

La presente propuesta contiene como tema central la Participación Ciudadana y Gobernabilidad con la finalidad de involucrar a la población en su conjunto sobre los espacios de transparencia y acceso al gasto público, así como el proceso de descentralización que actualmente se viene dando en el país, estas acciones crean las condiciones adecuadas para favorecer la gobernabilidad a partir del accionar coordinado entre la población (Caseríos) y el Gobierno Local.

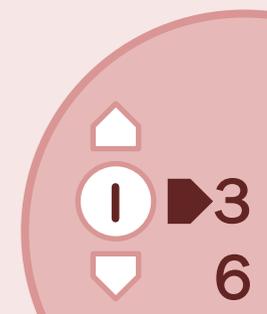
La propuesta surge a partir de los reclamos de las autoridades representativas del distrito, respecto a la demora o no atención de sus propuestas/proyectos priorizados por su comunidad, así como también que los recursos económicos no está siendo bien distribuidos en igualdad de condiciones.

En ese sentido, la iniciativa consiste en desarrollar un programa piloto de capacitación básica sobre: Normativa Presupuestal, Sistema Nacional de Inversión Pública, Gestión Pública, Gobernabilidad y Participación Ciudadana dirigida a los Población en su conjunto y principales dirigentes de los Caseríos del Distrito, con el objetivo de fortalecer sus capacidades para un eficiente desempeño de sus funciones en beneficio de su población.

7 RESUMEN

7 PROPUESTA

7 PROYECTO COMPLETO- V.O.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LLUMPA PERÚ

Edith Teófila Rojas Aranda
MD de Llumpa, Agosto 2012

7 RESUMEN

7 PROPUESTA

7 PROYECTO COMPLETO- V.O.



7

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A LA POBLACIÓN Y AUTORIDADES DE LOS CASERÍOS DEL DISTRITO DE LLUMPA SOBRE EL PROCESO DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN EL MARCO DEL SISTEMA DE INVERSIÓN - SNIP

Edith Teófila Rojas Aranda
MD de Llumpa. Perú

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A LA POBLACIÓN Y AUTORIDADES DE LOS CASERÍOS DEL DISTRITO DE LLUMPA SOBRE EL PROCESO DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN EL MARCO DEL SISTEMA DE INVERSIÓN - SNIP

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- AGOSTO 2012

AUTORES

- Edith Teófila Rojas Aranda

ENTIDAD RESPONSABLE

- Municipalidad Distrital de Llumpa

PERIODO DE DURACIÓN

- 6 meses

LOCALIZACIÓN

- Distrito de Llumpa, provincia Mariscal Luzuriaga – Departamento de Ancash. Perú

COSTE TOTAL

- 60,000.00

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LLUMPA PERÚ

Edith Teófila Rojas Aranda
MD de Llumpa, Agosto 2012

7 RESUMEN

7 PROPUESTA

7 PROYECTO COMPLETO- V.O.

P

1

2

3

4

5

6

8

9

10

11

7

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A LA POBLACIÓN Y AUTORIDADES DE LOS CASERÍOS DEL DISTRITO DE LLUMPA SOBRE EL PROCESO DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN EL MARCO DEL SISTEMA DE INVERSIÓN - SNIP

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

La presente propuesta surge como resultado de los reclamos de los Alcaldes de las MCP, representados por la Asociación de Municipalidades de los Centros Poblados de la Región Ancash – AMUCEPS, ante las distintas entidades gubernamentales de tener poca atención por parte las Municipalidades Distritales y la no atención por parte del Gobierno Provincial, para la satisfacción de las necesidades básicas de desarrollo de sus respectivos Centros Poblados, asimismo, de las entrevistas sostenidas con las citadas autoridades se advirtieron debilidades en el conocimiento de la normativa aplicable a los Gobiernos Locales y de las MCP, siendo que un gran porcentaje de dichas autoridades se dedican a labores del campo.

De otro lado, por parte de la Municipalidad Distrital de Llumpa no se advierte proyectos cuyo objetivo sea el fortalecimiento de las capacidades de las autoridades de las MCP a efecto de que ejerzan con propiedad sus funciones en beneficio de sus Centros Poblados y por ende contribuyendo al fortalecimiento de la democracia en el país.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

- CASERÍOS Y CENTROS POBLADOS INADECUADAMENTE ATENDIDOS DEL DISTRITO DE LLUMPA.
- ESCASO CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA POR PARTE DE LAS AUTORIDADES
- FALTA DE EXPERIENCIA EN GESTIÓN MUNICIPAL DE LAS AUTORIDADES
- GRADO DE INSTRUCCIÓN BÁSICA.
- CASERÍOS ALEJADOS Y DE DIFÍCIL ACCESO.
- AUTORIDADES ELEGIDAS POR PRIMERA VEZ
- ESCASOS MEDIOS DE TRANSPORTE.
- FALTA DE CAPACITACIÓN
- CENTROS POBLADOS RECIÉN CREADOS
- ESCASOS RECURSOS PARA TRASLADO FRECUENTE.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- OG: Fortalecimiento institucional de las MCP.
- OE: Participación activa de las autoridades de las MCP en la descentralización a través del proceso del Presupuesto Participativo y la ejecución del presupuesto del Gobierno Local.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LLUMPA PERÚ

Edith Teófila Rojas Aranda
MD de Llumpa, Agosto 2012

- 7 RESUMEN**
- 7 PROPUESTA**
- 7 PROYECTO COMPLETO- V.O.**

7

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A LA POBLACIÓN Y AUTORIDADES DE LOS CASERÍOS DEL DISTRITO DE LLUMPA SOBRE EL PROCESO DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN EL MARCO DEL SISTEMA DE INVERSIÓN - SNIP

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

ACTIVIDADES	MESES								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Organización del Equipo Coordinador	X								
Campaña de Publicidad		X				X			
Inscripciones.		X	X						
Ejecución del programa, talleres.			X	X	X	X	X	X	
Guías Metodológicas					X			X	
Entrega Certificación								X	
RECURSOS Y MEDIOS									
Administración y útiles de oficina	500	500	1000	1000	1500	1000	1000	1000	500
Publicidad - Prensa radial y escrita		3200				1000			
Equipos audiovisuales e informaticos	400	400	400	400	500	400	400	400	200
Honorarios de Expositores			2000	2000	2000	2000	2000	2000	
Materiales / Insumos			500		2400	600		1000	
Alimentación			1600	1400	1400	1400	1400	900	
Gastos diversos	200	200	300	200	200	200	200	300	200
Inmueble y gastos de operación	Muni cip.	Munici p.							
Estadia y viaje de Expositores foraneos			800	700	800	800	700	700	

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LLUMPA PERÚ

Edith Teófila Rojas Aranda
MD de Llumpa, Agosto 2012

7 RESUMEN

7 PROPUESTA

7 PROYECTO COMPLETO- V.O.

- P
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11

7

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES A LA POBLACIÓN Y AUTORIDADES DE LOS CASERÍOS DEL DISTRITO DE LLUMPA SOBRE EL PROCESO DE LA EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PÚBLICO EN EL MARCO DEL SISTEMA DE INVERSIÓN - SNIP

PERSONAL

- 6 PROFESIONALES CON EXPERIENCIA EN GESTIÓN MUNICIPAL

SOSTENIBILIDAD

Viabilidad de arreglos Institucionales.- Se viene trabajando en forma conjunta tanto la Unidad de Planificación y presupuesto y la Unidad de programas sociales de la municipalidad con el objetivo de brindar mejor los servicios a la población del distrito de Llumpa.

Beneficios Indirectos.- La población en su conjunto recibirá proyectos de inversión que satisfagan sus necesidades.

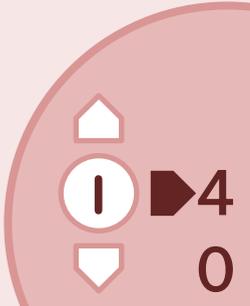
Amenazas y Riesgos.- Una de las amenazas y riesgos que pueda tener el proyecto en estudio, es que no se ejecuta con prontitud.

PRESUPUESTO

- 60,000.00 nuevos soles.

EVALUACIÓN Y MONITOREO

Monitoreo bimensual y Evaluación al final del proyecto.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

SABANAGRANDE HONDURAS



8

BUEN GOBIERNO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DEL GOBIERNO LOCAL DE SABANAGRANDE, EN TEMAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS ORIENTADA A LA CIUDADANÍA

Julio César Torres Zavala
Sabanagrande. Honduras

RESUMEN

La ciudadanía cada vez demanda mayor participación en la gestión de los recursos públicos que son orientados a sus comunidades, sea como parte de la municipalidad o como fondos ejecutados por otros entes estatales.

Esta participación no se debe confundir con una coadministración de los fondos, por lo contrario, como un apoyo a desarrollar una mejor gestión por parte de los funcionarios, al incluir en todo momento la percepción o puntos de vista de los mismos acerca de las acciones prioritarias para mejor aprovechamiento de los mismos.

Los funcionarios municipales han llegado a incorporar la rendición de cuentas institucional a su accionar, lo cual implica más una presentación de información numérica, mas comprensible para los entes contralores, pero que carece de información caracterizada por datos que la ciudadanía pueda comprender y validar como relacionada con los beneficios percibidos para ellos.

Por lo tanto, este proyecto debe establecer como beneficiarios directos a los funcionarios municipales y sociedad organizada, y como beneficiarios indirectos a la ciudadanía general.

Por ello, los objetivos se han priorizado centrando los mismos en el desarrollo de capacidades para los funcionarios municipales, con retroalimentación y participación pasiva de la sociedad organizada, para lograr, como fin último, una legitimación de la gobernabilidad local.

Por tanto, el proyecto se orienta al desarrollo de capacidades para el desarrollo de un buen gobierno, centrado en la Rendición de Cuentas con orientación a la ciudadanía; planeando un programa orientado totalmente a los funcionarios, con participación de la sociedad organizada, para emitir comentarios sobre lo que desean conocer de las acciones del gobierno local.

Es así que el plan de capacitación incluye los temas:

- Planificación
- Presupuestos
- Financiación
- Administración de proyectos
- Priorización de Proyectos
- Participación ciudadana
- Control y evaluación
- Rendición de cuentas a la ciudadanía
- Transparencia

8 RESUMEN

8 PROPUESTA

8 PROYECTO COMPLETO- V.O.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

SABANAGRANDE HONDURAS

Julio César Torres Zavala
Sabanagrande, Noviembre 2012

8 RESUMEN

8 PROPUESTA

8 PROYECTO COMPLETO- V.O.



8

BUEN GOBIERNO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DEL GOBIERNO LOCAL DE SABANAGRANDE, EN TEMAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS ORIENTADA A LA CIUDADANÍA

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- BUEN GOBIERNO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DEL GOBIERNO LOCAL DE SABANAGRANDE, EN TEMAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS ORIENTADA A LA CIUDADANÍA

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- NOVIEMBRE 2012

AUTORES

- Julio César Torres Zavala

ENTIDAD RESPONSABLE

- TRIBUNAL SUPERIOR DE CUENTAS, HONDURAS

PERIODO DE DURACIÓN

- 3 meses y quince días

LOCALIZACIÓN

- SABANAGRANDE, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS, C.A.

COSTE TOTAL

- L. 20,000.00



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

SABANAGRANDE HONDURAS

Julio César Torres Zavala
Sabanagrande, Noviembre 2012

8 RESUMEN

8 PROPUESTA

8 PROYECTO COMPLETO- V.O.

P 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

8

BUEN GOBIERNO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DEL GOBIERNO LOCAL DE SABANAGRANDE, EN TEMAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS ORIENTADA A LA CIUDADANÍA

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

La Rendición de Cuentas, en breves palabras, implica responder o dar a conocer los resultados de la gestión en las diversas entidades públicas, buscando transparentar su administración ante los aportantes de fondos de gobierno, La Sociedad.

Honduras cuenta con disposiciones más que claras para incentivar la Rendición de Cuentas, que ha desarrollado todo un marco legal que está orientado a la búsqueda de una mejor administración de los recursos públicos, en función de lograr alcanzar el mayor de los resultados con los escasos recursos del Gobierno. Sin embargo, resta por avanzar mucho más en el campo de la práctica, y con sistemas de información que la potencien.

Un aspecto muy importante para que la Rendición de Cuentas sea efectiva es la transparencia, que es definida, según la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, como “El conjunto de disposiciones y medidas que garantizan la publicidad de la información relativa de los actos de las Instituciones Publicas y el acceso de los ciudadanos a dicha información”.

El sentido de lo anterior, como exigencias clave para la transparencia, y, por ende, para la Rendición de Cuentas, es el hecho de que las instituciones pueden publicitar información, sin embargo, la validez de la misma se verá evidenciada, solamente, cuando el ciudadano tenga el acceso a la información, de tal forma que pueda constatar lo publicitado.

Por ello, los funcionarios que administran los recursos de los gobiernos locales deben poseer los conocimientos necesarios para desarrollar sus actividades de forma que puedan presentarlos sin ningún tipo de duda para la ciudadanía, y, esto más, desarrollar información que sea accesible en fondo y forma a la ciudadanía.

Lo anterior sugiere incentivar una mayor participación de la ciudadanía en lo concerniente a la administración de los recursos públicos, propiciando espacios para la constante vigilancia de los funcionarios encargados de administrar dichos recursos y sus posteriores recomendaciones que permitan un uso eficaz y eficiente de los escasos recursos con que cuenta el estado.

El trabajo ha sido realizado partiendo de diagnóstico hecho como consecuencia de visitas a municipalidades del Departamento del Paraíso (como un sondeo exploratorio) y con datos recabados al haber formado parte de equipo de consultoría en temas de rendición de cuentas institucional.

8

BUEN GOBIERNO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DEL GOBIERNO LOCAL DE SABANAGRANDE, EN TEMAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS ORIENTADA A LA CIUDADANÍA

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

SABANAGRANDE HONDURAS

Julio César Torres Zavala
Sabanagrande, Noviembre 2012

8 RESUMEN

8 PROPUESTA

8 PROYECTO COMPLETO- V.O.

DIAGNÓSTICO

A pesar de que la legislación municipal establece la rendición de cuentas mediante los cabildos abiertos, las municipalidades no desarrollan las mismas. Lo anterior debido a que los funcionarios encargados no manejan a profundidad los diferentes conceptos que les permita realizar su gestión de forma ordenada y encuadrada en los requisitos mínimos como para presentar sus resultados ante terceros.

El nivel de conocimiento se circunscribe a una rendición de cuentas al nivel institucional, es decir, solamente al nivel de los entes contralores (y otros interesados) del gobierno.

En ese sentido se les ha pretendido facilitar la presentación de sus resultados mediante formatos, que si bien es cierto son bien completos, estos son más numéricos que información con calidad para la toma de decisiones y orientación para la ciudadanía.

Las carencias que se destacan en ese sentido, y relacionados con la rendición de cuentas y la transparencia, son en los siguientes temas:

- Planificación.
- Presupuestación y Financiación.
- Administración y Priorización de Proyectos.
- Control y Evaluación.
- Participación Ciudadana.

Aunado a lo anterior, la cultura de politización de los temas importantes para el desarrollo, viene a dificultar la labor de funcionarios que desean un desarrollo de actividades de forma “diferente”, es decir, buscando netamente el beneficio de la comunidad.

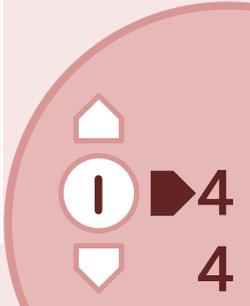
Por otra parte, la ciudadanía, ya sea organizada o no, demanda cada vez más participación para poder incidir en la gestión de los recursos públicos.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

El Gasto Público es uno de los instrumentos de Política Económica y Social más potentes para lograr objetivos redistributivos.

Aspectos que intervienen en el gasto público:

- Proceso Presupuestario
- Administración de los Recursos Humanos
- Descentralización
- Sistemas de Control Externo e Interno
- Compras Gubernamentales
- Transparencia y Rendición de Cuentas



8

BUEN GOBIERNO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DEL GOBIERNO LOCAL DE SABANAGRANDE, EN TEMAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS ORIENTADA A LA CIUDADANÍA

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

SABANAGRANDE HONDURAS

Julio César Torres Zavala
Sabanagrande, Noviembre 2012

8 RESUMEN

8 PROPUESTA

8 PROYECTO COMPLETO- V.O.

La rendición de cuentas y la transparencia son dos mecanismos que buscan pelear el flagelo de la corrupción. En función de ello, el país ha dado grandes avances en crear y fortalecer una cultura de transparencia y rendición de cuentas, que permita una administración más eficaz y eficiente en procura de un desarrollo sostenible.

La Transparencia es definida, según la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Decreto No. 170-2006, como “El conjunto de disposiciones y medidas que garantizan la publicidad de la información relativa de los actos de las Instituciones Públicas y el acceso de los ciudadanos a dicha información”.

La Rendición de Cuentas implica “Responder o dar cuenta de la forma y resultados de la gestión pública, es un deber de los servidores públicos en los diferentes niveles de responsabilidad de la estructura organizacional de los entes públicos, cuyo adecuado cumplimiento es un propósito esencial del proceso de control interno institucional” (Tribunal Superior de Cuentas).

Por lo tanto, se puede afirmar que la rendición de cuentas:

- No es presentar cuentas
- Es informar cómo se manejaron las cuentas y los resultados
- Es requisito indispensable fijar metas y objetivos medibles
- El control interno promueve la rendición de cuentas

La Rendición de Cuentas es un factor fundamental ya que es a través de su conceptualización y puesta en marcha que los funcionarios públicos exponen su gestión durante un periodo determinado.

Aun con toda la importancia que revierte la rendición de cuentas, para el logro de una mejor gestión (con inclusión de la opinión de la ciudadanía), la misma no es realizada por parte de los funcionarios municipales.

Las causas que prevalecen para su falta de ejecución son:

- Poca cultura de rendición de cuentas.
- Niveles de conocimientos de rendición de cuentas, temas relacionados con ella y normativa municipal, muy por debajo de lo necesario para llevarlas a cabo según las necesidades de la ciudadanía.

Es por ello, que el Tribunal Superior de Cuentas (TSC), consciente de la importancia que comporta la participación de la ciudadanía como una forma de control social, se ha interesado en el tema.

Desde su legislación se ha previsto darle el reconocimiento apropiado a la participación ciudadana, y por ello, como un bastión de control social, resulta compatible cualquier esfuerzo por promocionar y desarrollar capacidades en funcionarios públicos sobre rendición de cuentas orientada a la ciudadanía, y, participación ciudadana.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

SABANAGRANDE HONDURAS

Julio César Torres Zavala
Sabanagrande, Noviembre 2012

- 8 RESUMEN
- 8 PROPUESTA
- 8 PROYECTO COMPLETO- V.O.



8

BUEN GOBIERNO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DEL GOBIERNO LOCAL DE SABANAGRANDE, EN TEMAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS ORIENTADA A LA CIUDADANÍA

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- GENERAL: Gobierno Local Legitimado por la Ciudadanía
- ESPECÍFICO: Consolidar la Rendición de Cuentas a la ciudadanía por parte de la Municipalidad

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Las actividades a ser desarrolladas son:

- Convocatorias
- Preparación Materiales y Recursos
- Solicitud de Recursos Financieros y Logísticos
- Traslado
- Desarrollo de Capacitación
- Monitoreo y Evaluación

Las mismas serán llevadas a cabo a partir del 2 de enero de 2013 al 15 de abril de 2013. La especificación de las actividades y su tiempo de realización se encuentran definidas en el cronograma previamente descrito.

ACTIVIDADES	SEMANAS													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Convocatorias	X													
Preparación Materiales y Recursos		X												
Solicitud de Recursos Financieros y Logísticos				X										
Traslado					X									
Desarrollo de Capacitación					X									
Monitoreo y Evaluación														X
RECURSOS Y MEDIOS														
Material Didáctico														
Data Show														
Pizarra														
Rotafolio														
Vehículo														
Motorista (1)														
Funcionario TSC (1): Dirección de Participación Ciudadana														

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

SABANAGRANDE HONDURAS

Julio César Torres Zavala
Sabanagrande, Noviembre 2012

- 8 RESUMEN
- 8 PROPUESTA
- 8 PROYECTO COMPLETO- V.O.



8

BUEN GOBIERNO A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN DEL RECURSO HUMANO, DEL GOBIERNO LOCAL DE SABANAGRANDE, EN TEMAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS ORIENTADA A LA CIUDADANÍA

PERSONAL

- El personal necesario será definido por dos aspectos: logística (motorista) y capacitación.
- Este funcionario de capacitación, de la Dirección de Participación Ciudadana del Tribunal Superior de Cuentas, es quien coordinará las actividades junto con algún funcionario designado por la municipalidad de Sabanagrande y el líder de la Sociedad Civil Organizada de más proyección en dicha comunidad.

SOSTENIBILIDAD

Las actividades a ser desarrolladas por el presente proyecto son consistentes con las enmarcadas dentro de la normativa del TSC (Ley Orgánica) y llevada a cabo por Dirección de Participación Ciudadana, y, además, por las políticas gubernamentales a nivel central, por lo que los recursos para su gestión serán estables. Cumpliendo los objetivos propuestos, junto a la voluntad política y participación de la ciudadanía, el éxito es más probable y, por tanto, generando sostenibilidad en la comunidad de Sabanagrande.

PRESUPUESTO

- El presupuesto se desglosa en:
- Viáticos Funcionario de capacitación: L. 10,000
 - Viáticos Motorista: L. 5,000
 - Recursos materiales: L. 5,000

EVALUACIÓN Y MONITOREO

El monitoreo y evaluación se ha considerado realizar bajo dos formas:

1. A través de confirmación mediante la documentación generada por la municipalidad; y
2. A través de sondeos en la ciudadanía: sociedad civil organizada y no organizada.

Los cambios esperados con el proyecto se visualizarán en la medida que los funcionarios sean capaces de realizar su gestión generando información coherente en todas sus etapas: planificación, ejecución, control, y evaluación retroalimentación, con orientación a la cada vez más inclusión de la participación ciudadana.

Se procurará establecer que los avancen en los diferentes niveles de la participación ciudadana sean cada vez más completos, pasando por sus diferentes niveles: información, consulta, decisión, control, y co-ejecución.

Además, la ciudadanía de la comunidad debe legitimar la misma manifestando su conformidad con la información que se le presenta y con la inclusión en el proceso de gestión de los recursos públicos.

Por ello, este monitoreo y evaluación se tiene previsto para ser realizado en los últimos 15 días de la duración del proyecto.

Logrando un resultado positivo, se puede extrapolar este proyecto a otras municipalidades del país.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LENGUAZAQUE
COLOMBIA



9

MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE SALUD EN EL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE

José Antonio Ruge Bolívar
Lenguazaque. Colombia

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo presentar un proyecto para mejorar la prestación del servicio de salud en el municipio de Lenguazaque, Departamento de Cundinamarca, Republica de Colombia.

El proyecto se sustenta en el marco teórico del desarrollo económico local, en el cual se destaca que la salud es un sector fundamental para este desarrollo. Se analiza como el concepto de desarrollo ha venido evolucionando históricamente, y bajo el amparo del modelo económico vigente en cada época. Igualmente, en el proyecto se resalta el vínculo entre la descentralización fiscal y administrativa con el desarrollo económico local y como este proceso de descentralización contribuye a mejorar la calidad de vida de la población, el propio desarrollo y dentro de este contexto el mejoramiento del servicio de salud pública local.

En la primera parte, relacionada con el marco teórico, se detalla como el concepto de desarrollo económico evoluciono desde el modelo económico de la teoría del bienestar, según el cual este concepto está estrechamente relacionado con el crecimiento de la economía, concepción que perduro hasta el modelo económico neoliberal, para llegar a concepción reciente de desarrollo económico integral, que involucra el capital humano y sistema ambiental como básicos para el desarrollo local.

También se evalúa en el marco teórico, como la descentralización administrativa, política y fiscal, surge en América Latina con el cambio del modelo económico estructuralista, de corte keynesiano, al modelo de la apertura económica denominado modelo neoliberal.

El modelo económico del bienestar y el modelo estructuralista de cortes Keynesiano, entraron en crisis en América Latina en la década de los años 70, debido a la hiperinflación, baja productividad y al aislamiento de las economías del contexto internacional, razón por la cual se dio paso al nuevo modelo económico neoliberal.

El nuevo modelo económico, trajo consigo cambios fundamentales en las economías locales y las formas de gobierno de los países del tercer mundo, entre los que se resalta la descentralización administrativa, política y fiscal, como nuevos instrumentos para la gestión y el desarrollo local.

La descentralización trajo cambios fundamentales y profundos a los municipios y departamentos, con esta nueva herramienta, los entes locales adquirieron más competencia y más recursos del gobierno central, lo que ha permitido mejorar la prestación de los servicios públicos, fomentar la pequeña y mediana empresa, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y consolidar un mejor desarrollo económico integral y sostenible, al incorporar bajo este concepto el capital humano y la gestión del medio ambiente.

En el desarrollo del trabajo, sobre el mejoramiento del servicio de salud en el municipio de Lenguazaque, se plantea el problema y su justificación, resaltándose que este municipio el servicio de salud es prestado por un hospital de segundo nivel del municipio más cercano, Ubate, y que dicho servicio es ineficiente y de mala calidad, lo cual ha generado la protesta de los ciudadanos y la solicitud de creación de un hospital de primer nivel en el municipio, planteándose para su operatividad las ventajas que se tienen al disponer de recursos de la descentralización y recursos del régimen contributivo para la financiación del proyecto.

En el trabajo, se presenta el árbol de problemas, el árbol de objetivos, la matriz de marco lógico y las alternativas a la solución del problema, centrada esta última en la creación de un hospital de primer nivel en el municipio.

Se hace una exposición sucinta sobre la creación del hospital, sus objetivos, su misión y visión, los servicios a prestar, el presupuesto de ingresos y de gastos que determinan la viabilidad financiera de este proyecto y se concluye con unas recomendaciones de carácter técnico y operativo.

9 RESUMEN

9 PROPUESTA

9 PROYECTO COMPLETO- V.O.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LENGUAZAQUE COLOMBIA

José Antonio Ruge Bolívar
Lenguazaque, Noviembre 2012

9 RESUMEN

9 PROPUESTA

9 PROYECTO COMPLETO- V.O.



9

MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE SALUD EN EL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE SALUD EN EL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- NOVIEMBRE 2012

AUTORES

- José Antonio Ruge Bolívar

LOCALIZACIÓN

- Municipio de Lenguazaque, Departamento de Cundinamarca, República de Colombia.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LENGUAZAQUE COLOMBIA

José Antonio Ruge Bolívar
Lenguazaque, Noviembre 2012

9 RESUMEN

9 PROPUESTA

9 PROYECTO COMPLETO- V.O.

P 1 2 3 4 5 6 7 8 10 11

9

MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE SALUD EN EL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

En el municipio de Lenguazaque hay una población de diez mil (10.000) habitantes, que residen el 70% en el sector rural y el 30% en el sector urbano; es un municipio que económicamente se soporta en la pequeña minería tradicional del carbón, en la ganadería y en la agricultura; que tiene veintiún (21 veredas – división territorial municipal); y que en la actualidad solo tiene un centro de salud, de baja calidad en la prestación de los servicios de salud, que depende del hospital de segundo nivel ubicado en el municipio de Ubaté, a media hora de transporte terrestre.

En la actualidad se observan las siguientes falencias en el centro de salud del municipio, razones que fundamentan la petición de la comunidad para la creación de un hospital de primer nivel: Falta de atención médica las 24 horas del día, esto porque el servicio es de las 8 am a 3 pm de lunes a viernes, quedando sin servicio entre las 3pm y las 7 am del día siguiente, con graves riesgos para la población, además no se presta servicio los días sábados y domingos así como los días festivos; no se tiene servicio de la ambulancia las 24 horas y esta solo presta el servicio en el mismo horario del centro de salud y su cobertura es únicamente para trasladar pacientes de Lenguazaque a Ubaté, dejando además sin servicio de ambulancia al sector rural del municipio; En este centro de salud no se atiende a usuarios del régimen contributivo, que están afiliados a otras Empresas Promotoras de Salud – EPS (empresas a las que están afiliados trabajadores y empleados de empresas privadas), es decir solo se atienden usuarios del sistema del régimen subsidiado a la demanda (personas de estrato 1 y 2 que financia el estado, afiliadas a un régimen denominado Sisben); No se atiende el servicio de parto por lo cual los niños nacen y se registran en otros municipios, afectando el censo local y generando riesgos para las madres embarazadas que tienen que ser trasladadas a otros municipios para poder dar a luz a sus niños o niñas; No se hacen campañas de prevención de enfermedades; la atención a usuarios en los días de consulta médica es delimitada y restringida por cuanto no se cuenta con el personal médico y paramédico suficiente para la prestación de los servicios; no se cuenta con el servicio de laboratorio; y la atención a los ancianos y usuarios en general es deficitaria.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

- Deficiente servicio de salud en el municipio. En el municipio de Lenguazaque, se presta un deficiente servicio de salud y no hay un hospital para atención de los servicios de salud a los habitantes.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

LENGUAZAQUE COLOMBIA

José Antonio Ruge Bolívar
Lenguazaque, Noviembre 2012

9 RESUMEN

9 PROPUESTA

9 PROYECTO COMPLETO- V.O.

P

1

2

3

4

5

6

7

8

10

11

9

MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE SALUD EN EL MUNICIPIO DE LENGUAZAQUE

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Mejoramiento del servicio de salud en el municipio de Lenguazaque
- Prestación de un servicio de salud oportuno, permanente, eficiente y con cobertura para todos los usuarios

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- Contratación de médicos y personal paramédico
- Adquisición de ambulancia
- Adquisición de laboratorio
- Adquisición de equipo de rayos X
- Mantenimiento del equipo de odontología
- Mantenimiento y reparación de equipos médicos
- Mantenimiento, reparación y adecuación del edificio

PERSONAL

- 5 profesionales de área

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

ECUADOR



10

AUDITORÍA SOCIAL COMO MECANISMO DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y CONTROL EXTERNO

Verónica Espinosa Terán
Ecuador

RESUMEN

En la actualidad las democracias enfrentan nuevos desafíos tanto en el ámbito social y económico, pero también lo hace en la esfera de la gobernabilidad democrática. En algunos casos los gobernantes son elegidos de forma transparente y democrática, estos enfrenta desafíos críticos para representar adecuadamente a los mandatarios, esto crea una insatisfacción entre los electores afectando así negativamente en la calidad y en la eficiencia de la gobernabilidad y crea oportunidad en las prácticas corruptas y despilfarros.

De una forma organizada y participativa los ciudadanos eligen a sus representantes y esperan responsabilidad en sus decisiones y transparencia en la gestión, así como también ellos sepan rendir cuentas de sus actividades, procesos y acciones en los planes, proyectos y programas, la democracia participativa alienta a premiar o castigar a los servidores públicos por su desempeño y exigirles de alguna manera la rendición de cuentas.

En la democracia ciudadana o participativa vemos como las y los ciudadanos se apropian y empoderan y se involucran activamente y de forma directa en el monitoreo y realización de actividades de vigilancia a los asuntos públicos y demandando mejoras en las políticas públicas.

La democracia no solo se define como el poder que se origina en la soberanía del pueblo esto tiene que ver como el derecho democrático que por parte del Estado garantiza y promueve los derechos ciudadanos en este contexto se presenta como la participación de los ciudadanos en los procesos de preparación, decisión e implementación de las políticas.

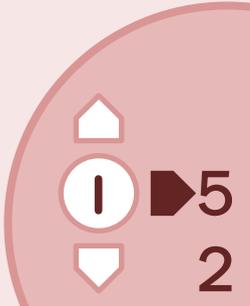
La Auditoría social forma parte de la iniciativa de la ciudadanía local la que promueve la vigilancia, monitoreo en los asuntos públicos con la finalidad de colaborar con la transparencia y la rendición de cuentas, así como incorporar de alguna manera actividades de lucha contra la corrupción en las áreas como el acceso a la información, calidad, eficiencia, eficacia y ética en la gestión pública.

La auditoría social desempeña diferentes roles. Los procesos de auditoría social pueden ayudar a centrarse en el mal desempeño y/o comportamiento de un gobierno, y también denunciando a los servidores públicos corruptos o diseminando información acerca de la declaración de activos de servidores públicos antes de una elección. Una auditoría social también puede contribuir significativamente a informar al gobierno sobre el posible impacto y consecuencias de políticas públicas.

La auditoría social también puede ser un medio para prevenir y resolver conflictos. En este contexto una auditoría social también juega un papel crítico en mantener informada a la comunidad acerca de políticas y acciones del gobierno y en la articulación de las demandas y necesidades de los ciudadanos que de lo contrario no podrían ser transmitidas a través de canales más regulares, como son las elecciones. Las actividades de auditoría social pueden ayudar a medir la consistencia de políticas públicas entre promesas y resultados reales.

La Auditoría Social verifica de alguna manera la consistencia entre planes, programas, políticas y los resultados reales, puede conducir a mejoras en muchas áreas de la gobernabilidad democrática, y esto puede traducirse en beneficios económicos y sociales. Estas actividades de auditoría social también pueden desempeñar un papel fundamental como herramienta de lucha contra la corrupción, en la prevención de prácticas corruptas y/o en proporcionar evidencias con el fin de exponer irregularidades. La auditoría social coadyuva el fortalecimiento de la confianza en el proceso de gobernabilidad democrática.

- 10 RESUMEN
- 10 PROPUESTA
- 10 PROYECTO COMPLETO- V.O.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

ECUADOR

Verónica Espinosa Terán
Ecuador, Noviembre 2012

10 RESUMEN

10 PROPUESTA

10 PROYECTO COMPLETO- V.O.



10

AUDITORÍA SOCIAL COMO MECANISMO DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y CONTROL EXTERNO

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- AUDITORÍA SOCIAL COMO MECANISMO DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y CONTROL EXTERNO

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- NOVIEMBRE 2012

AUTORES

- Verónica Espinosa Terán

ENTIDAD RESPONSABLE

- Contraloría General del Estado Ecuador

PERIODO DE DURACIÓN

- 6 meses

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

ECUADOR

Verónica Espinosa Terán
Ecuador, Noviembre 2012

10 RESUMEN

10 PROPUESTA

10 PROYECTO COMPLETO- V.O.



10

AUDITORÍA SOCIAL COMO MECANISMO DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y CONTROL EXTERNO

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

La auditoría social es una forma de participación ciudadana que se centra en el desempeño del gobierno y la rendición de cuentas. Esta es cualitativamente diferente de otras formas de auditoría y participación ciudadana cuyo principal objetivo es expresar la voz de los ciudadanos y promover un gobierno más incluyente e inclusivo tal como demostraciones públicas, promoción solo para nombrar unos cuantos. El objetivo central de una auditoría social es monitorear, hacer seguimiento, analizar y evaluar el desempeño del gobierno; por tanto, haciendo que los funcionarios públicos rindan cuentas por sus acciones y decisiones. Como una evaluación del desempeño del gobierno, un ejercicio de auditoría social puede considerarse como un mecanismo de control social, es decir, el control que los ciudadanos pueden ejercer sobre los servidores y servidoras de su gobierno para asegurarse de que actúan de manera transparente, responsable y eficiente.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

- Estimular la capacidad crítica de la ciudadanos y ciudadanas y sus organizaciones para demandar una administración pública correcta y adecuada que permita que el Estado cumpla efectiva, eficiente y eficazmente
- Contribuir a garantizar la equidad, la eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia de la gestión del Estado.
- Involucrar a la ciudadanía en la toma de decisiones, acompañamiento y evaluación para la solución de los problemas nacionales y su incidencia en la aplicación de políticas públicas.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

ECUADOR

Verónica Espinosa Terán
Ecuador, Noviembre 2012

- 10 RESUMEN
- 10 PROPUESTA
- 10 PROYECTO COMPLETO- V.O.

10

AUDITORÍA SOCIAL COMO MECANISMO DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y CONTROL EXTERNO

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

ACTIVIDAD / MESES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
ORGANIZACIÓN						
CAPACITACIÓN						
PLANIFICACIÓN						
EJECUCIÓN						
REDACCIÓN DEL INFORME						
SOCIALIZACIÓN DE LOS RESULTADOS						
SEGUIMIENTO						

PERSONAL

- Ciudadanas y Ciudadanos beneficiarios del proyecto de auditoria social.

SOSTENIBILIDAD

Autofinanciamiento de la ciudadanía

EVALUACIÓN Y MONITOREO

Los responsables de la evaluación de la auditoria social realizada y del monitoreo son los propios integrantes de la auditoria y la entidad vigilada.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

HONDURAS



11

FORMACIÓN 2.0

Cristian Joaquín Vega Delgado
Asociación de Municipios. Honduras

RESUMEN

El proyecto tiene como objetivo principal la profesionalización de los técnicos municipales como la capacitación de sus autoridades locales, fundamentado esta labor en la Ley de Carrera Administrativa Municipal.

Por lo que se plantea la utilización de tecnología de punta, la utilización de las redes sociales, señales radiofónicas, para lograr el objetivo y llegar a lugares que no se ha podido llegar.

El modelo se iniciará con la elaboración de los manuales para su funcionamiento y posteriormente se realizara el levantamiento de las necesidades de formación, que no es otra coas que ver las deficiencias de los técnicos de las municipalidades

11 RESUMEN

11 PROPUESTA

11 PROYECTO COMPLETO- V.O.

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

HONDURAS

Cristian J. Vega Delgado
Honduras, Noviembre 2012

11 RESUMEN

11 PROPUESTA

11 PROYECTO COMPLETO- V.O.



11

FORMACIÓN 2.0

PROPUESTA información general

NOMBRE DEL PROYECTO

- FORMACIÓN 2.0

MES Y AÑO DE ELABORACIÓN

- NOVIEMBRE 2012

AUTORES

- Cristian Joaquín Vega Delgado

ENTIDAD RESPONSABLE

- ASOCIACION DE MUNICIPIO DE HONDURAS GERENCIA DE CAPACITACION

PERIODO DE DURACIÓN

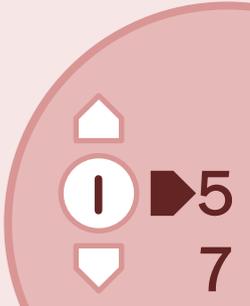
- 60 meses

LOCALIZACIÓN

- 298 MUNICIPIOS

COSTE TOTAL

- Lps. 40,000,000.00



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

HONDURAS

Cristian J. Vega Delgado
Honduras, Noviembre 2012

11 RESUMEN

11 PROPUESTA

11 PROYECTO COMPLETO- V.O.



11

FORMACIÓN 2.0

PROPUESTA

INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO

En los últimos años se ha visto más marcada la necesidad de formación de los empleados de las municipalidades, ya que nos hemos adentrado en una era donde se hace muy evidente las deficiencias de los municipios de pocos recursos contra los otros de mayor captación de tributos

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS

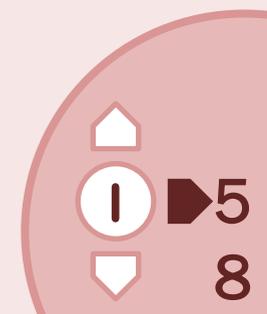
- El principal problema se centra en la falta de formación de los técnicos de las diferentes municipalidades, dando como resultado en algunos casos corrupción y en algunos casos a causa de la falta de conocimiento se puede incurrir en delito.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Fortalecer las capacidades proporcionando un modelos para el sistema de profesionalización de servidores públicos de las Municipalidades, Mancomunidades y demás Instituciones, con base en el enfoque de desarrollo de recursos humanos por competencias de desempeño.

ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

- Las actividades se realizaran en coordinación con la Asociación de Municipios de Honduras en un plazo de dos años.



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

HONDURAS

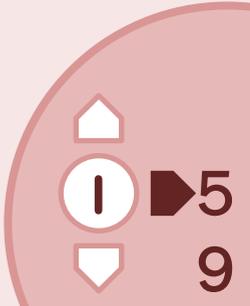
Cristian J. Vega Delgado
Honduras, Noviembre 2012

11 RESUMEN

11 PROPUESTA

11 PROYECTO COMPLETO- V.O.

Proyecto CAPACITACION 2.0	Trimestres AÑO 2013				Trimestres AÑO 2014				Trimestres AÑO 2015				Trimestres AÑO 2016				Trimestres AÑO 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																				
Elaboración de listado de perfiles de competencias.																				
Elaboración de Manuales de organización y funcionamiento.																				
Elaboración de sistemas y procesos técnicos para la operativización del modelo de profesionalización.																				
Construcción de plataforma Capacitación 2.0																				
Validación del Modelo mediante un proyecto Piloto en la Mancomunidad CRA (5 Municipios Socios).																				
Implementación del Modelo a 25% incrementando un 25% cada año en Municipios más.																				
RECURSOS Y MEDIOS																				
Asignación Presupuestaria del PGR equivalente a un 0.5% del ingreso de las 298 Municipalidades																				
Donaciones de Cooperantes.																				



PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL

LA CAPACITACIÓN DE LOS RRHH COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO

HONDURAS



11

FORMACIÓN 2.0

PERSONAL

- Se pretende la contratación de un STAFF de consultores y el Apoyo técnico de la AMHON, SEIP, Secretaria de Educación y Universidades tanto publicas como privadas

SOSTENIBILIDAD

El proyecto iniciara con un aporte del 0.5% del ingreso de las 298 Municipalidades.

PRESUPUESTO

Lps. 40,000,000.00

EVALUACIÓN Y MONITOREO

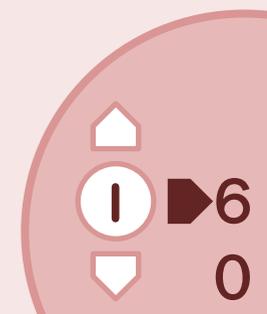
Se pretende realizar un proceso de control y evaluación que busca analizar y redireccionando los esfuerzos en el proceso de implementación del modelo.

Cristian J. Vega Delgado
Honduras, Noviembre 2012

11 RESUMEN

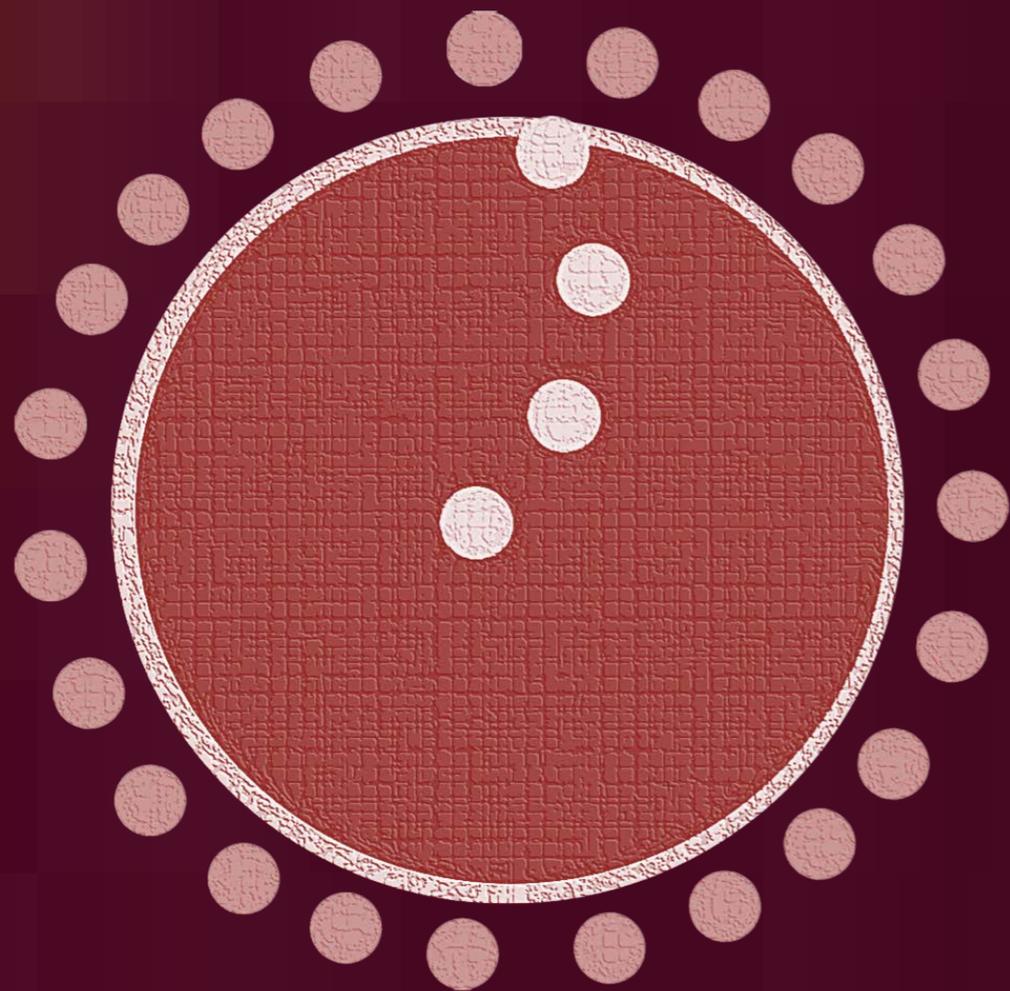
11 PROPUESTA

11 PROYECTO COMPLETO- V.O.



Curso de Formación del Proyecto Nuevas Capacidades para una Ciudadanía Global
Nuevas Capacidades para una Ciudadanía Global y Buen Gobierno

PROYECTOS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO LOCAL LA CAPACITACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS COMO ELEMENTO CLAVE DEL DESARROLLO



ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO



Organismo Autónomo de Recaudación
y Gestión Tributaria. Diputación de
Salamanca

Avda. Carlos I, 64-76.
37008 Salamanca

☎ +34 923 28 19 12 | +34 923 28 19 13

www.regtsa.es

www.escuelaregtsa.es

PROYECTO SUBVENCIONADO POR



Agencia Española de Cooperación
Internacional para el Desarrollo.

www.aecid.es

www.nuevascapacidadesparaunaciudadaniaglobal.es

