



REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN MUNICIPAL



Introducción:

En medio de un mundo acelerado y globalizado, donde la información y la comunicación son abundantes, el conocimiento se vuelve indispensable y la mente se convierte en la materia prima que debemos cultivar, es por esto que capacitar al personal municipal de la Municipalidad de Heredia es una necesidad innegable, pues las habilidades se desarrollan solo mediante la experiencia y la práctica.

Dichas capacitaciones deben relacionarse de manera directa con las necesidades y retos particulares de cada departamento ya que se requiere que el talento humano de esta Institución se encuentre calificado para ofrecer un mejor servicio y alcanzar así sus metas y objetivos planteados a corto plazo y largo plazo.



CAPITULO I: OBJETIVO	4
CAPITULO II: UNIDAD DE SELECCIÓN EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN	6
CAPITULO III: PROCESO OPERATIVO DE CAPACITACIÓN	8
EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN	
CAPITULO IV: DETECCION Y ANALISIS DE LAS	8
NECESIDADES DE CAPACITACION	
CAPITULO V: ORIENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:	9
ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	
CAPITULO VI: EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE LOS PLANES	10
DE CAPACITACIÓN.	
CAPITULO VII: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE	10
LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.	
CAPITULO VIII: DE LOS EMPLEADOS SELECCIONADOS	12
PARA LA CAPACITACIÓN	
CAPITULO IX: DEL APOYO INSTITUCIONAL	13
CAPITULO X: DISPOSICIONES GENERALES	14



CAPITULO I

OBJETIVO

Artículo 1.

Objetivo: Construir el marco general para la gestión de la capacitación y formación optima del talento humano institucional en actividades que sean de interés para la municipalidad en tanto contribuyan a mejorar los servicios ofrecidos por la institución.

Las capacitaciones deberán equilibrar tres aspectos fundamentales que son: la educación, la actualización de conocimientos y el entrenamiento de los y las funcionarias.

El presente Reglamento se formula de conformidad con lo establecido en la legislación vinculante al sector municipal.

Artículo 2.

Definiciones:

a) Actividad de capacitación: Actividad educativa por medio de la cual el personal municipal adquiere o refuerza sus competencias para mejorar su desempeño de acuerdo con el cargo que ocupa.

b) Actividades administrativas, educativas y virtuales: Son aquellas actividades educativas dirigidas al recurso humano de las áreas administrativas de la Institución. Están relacionadas las actividades del Área Informática, Ingeniería, Legal, Financiero, Contable, Gestión de Talento Humano, Gerencia, entre otras. Reuniones tales como foros, seminarios, congresos, conferencias, simposios, talleres, pasantías, jornadas, que tienen la finalidad de divulgar e intercambiar resultados de investigaciones, informes técnicos, ensayos, monografías, sobre temas pertinentes en cada disciplina, las virtuales se imparten vía Internet y cuya participación es a distancia y no presencial.

c) Personal Municipal: Son todas las persona que trabajan de manera directa para la Municipalidad de Heredia.

d) Carrera profesional: Incentivo económico aplicable al personal municipal de nivel profesional de la Municipalidad de Heredia; concedido con base en sus grados académicos, postgrados adicionales al bachillerato universitario y capacitación



recibida, capacitación impartida bajo la condición de instructor o instructora, la experiencia obtenida en organismos internacionales, la experiencia en docencia en instituciones de enseñanza de nivel universitario o para-universitario y las publicaciones efectuadas.

e) Departamento o Sección: Se refiere al departamento o sección donde el personal municipal realiza sus funciones según el puesto que desempeña.

f) Suplencia: Se refiere a la sustitución del personal municipal que por razones de enfermedad, renuncia, despido o permiso deben ser remplazados temporal o definitivamente

g) Educación permanente: Es el conjunto de actividades de capacitación que realiza el personal municipal a lo largo de su vida laboral.

h) Inversión realizada: Valor monetario estimado que la Municipalidad de Heredia utiliza para capacitar o formar al personal municipal. Incluye la suma de todos los beneficios concedidos tales como: pago de pasajes, permiso con goce de salario, viáticos de ley, ayudas complementarias, material didáctico, pago de inscripciones, costo de programas de capacitaciones, entre otros.

i) Municipalidad: Es una persona jurídica estatal, con patrimonio propio y personalidad y capacidad jurídica plenas para ejecutar todo tipo de actos y contratos necesarios para cumplir sus fines (Artículo 2 del Código Municipal).

j) Plan de Capacitación: Son acciones que aportan las competencias, o capacidades, que necesita el talento humano para cumplir los objetivos fijados. Correctamente diseñado, determina actividades planeadas, sistemáticas e integradas entre sí, con una meta y alcance suficiente para estimular, desarrollar, reforzar o actualizar las competencias claves de éxito por cargo, proceso, área o departamento, que propician en el personal municipal, la facilidad de cumplir con los desempeños esperados de cada uno diaria, mensual y anualmente.

k) Programas de Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico



desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

l) Gestión/Sección de Talento Humano: La gestión del talento se refiere al proceso que incorpora nuevas personas a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento, básicamente busca destacar aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo.

m) Cursos: El término curso es utilizado para hacer referencia a un tipo de educación formal que no necesariamente está inscripto dentro de los currículos tradicionales y oficiales que forman parte de una carrera, si no que muchas veces puede ser también realizado de manera temporal por interés personal pero no para obtener determinada titulación.

n) Seminarios: Tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas.

ñ) Becas: Es una subvención que se entrega al personal municipal para que realice capacitaciones o investigaciones. Por lo general se concreta como un aporte económico a personas que estudian o investigan que no cuentan con el capital suficiente para alcanzar sus objetivos académicos.

CAPITULO II

UNIDAD DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Artículo. 3.

La sección de Talento Humano, para el cumplimiento del objetivo de este reglamento, deberá ejecutar las siguientes funciones:

- a) Actualizar anualmente el Plan de Capacitación cuando así sea necesario, el cual deberá ser sometido a la aprobación de la Alcaldía Municipal.
- b) Elaborar y actualizar una base de datos que cuente con toda la información de los Planes y Programas de Capacitación en los meses de Octubre a Diciembre de cada año.
- c) Coordinar con las personas que ocupan puestos de Dirección de Áreas y Jefaturas de departamentos o secciones los programas y planes de capacitación.



- d) Realizar las diligencias necesarias para determinar los temas de interés para el personal de la Municipalidad de Heredia.
- e) Buscar la permanente actualización de métodos, cursos, talleres y en general, los medios efectivos para el cumplimiento de su objetivo.
- f) Coordinar con el departamento de presupuesto, el monto asignado a cada departamento para capacitaciones.
- g) Analizar y evaluar los diversos planes y programas de capacitación.
- h) Cumplir con el seguimiento de cada curso, seminario, entrenamiento y en general de todos los programas y planes ejecutados.
- i) Mantener un registro de las encuestas y expectativas de los instructores, así como de la de los participantes de cada curso y sus respectivas evaluaciones.

Artículo 4.

Es responsabilidad de la sección de Talento Humano en coordinación con las Jefaturas, diagnosticar anualmente las necesidades de capacitación y formación del personal municipal que cumpla con lo establecido en el Plan de Capacitación Municipal y mantener estos diagnósticos actualizados.

Artículo 5.

Es responsabilidad de la sección de Talento Humano y de cada jefatura, velar porque los programas de capacitación no afecten a la prestación de servicios del municipio.

Artículo 6.

Las capacitaciones que se brinden al personal municipal, deben estar orientadas a complementar y perfeccionar las competencias de todo el personal municipal, según las exigencias de perfiles de puesto y las necesidades y objetivos de la institución.

Artículo 7.

El reconocimiento de actividades de capacitación realizadas por entes externos a la institución se hará en apego a lo que establece el presente Reglamento de Carrera Profesional de la Municipalidad de Heredia.



CAPITULO III

PROCESO OPERATIVO DE CAPACITACIÓN.

Artículo 8.

Para estructurar los Planes y Programas de Capacitación, deberá cumplirse con el proceso operativo de capacitación, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Detección y análisis de las necesidades de Capacitación
- b) Orientación de la Capacitación: Elaboración de Planes y Programas de Capacitación
- c) Ejecución y Desarrollo de los Planes de Capacitación
- d) Evaluación de los resultados de los Programas de Capacitación y su respectivo Seguimiento

CAPITULO IV

DETECCION Y ANALISIS DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION.

Artículo 9.

La determinación de las necesidades de capacitación permitirá conocer los requerimientos existentes en el municipio, a fin de establecer las acciones y programas que se deben ejecutar.

Artículo 10.

Para la identificación de estas necesidades se tomará en consideración tanto los conocimientos y habilidades del personal así como todos los temas y demás conocimientos que una persona deba tener, adquirir, reafirmar y actualizar para desempeñar satisfactoriamente las tareas o funciones a su cargo.

Artículo 11.

La sección de Talento Humano establecerá el mecanismo para el levantamiento y manejo de esta información, así como de realizar el cronograma de actividades.



CAPITULO V

ORIENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN: ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Artículo 12.

Una vez conocidas las necesidades de capacitación, la sección de Talento Humano deberá iniciar el proceso de elaboración y diseño de los diferentes planes y programas de capacitación, para lo cual se deberá realizar las siguientes actividades:

- a) Formular los programas y planes de capacitación, pudiendo ser estos de diversas modalidades, entre otros, talleres, seminarios, pasantías y capacitaciones.
- b) Determinar las acciones necesarias de apoyo a los diversos programas y planes establecidos.
- c) Definir el perfil de las personas participantes de la capacitación, considerando su nivel de escolaridad, formación, entre otros.
- d) Definir en coordinación con las personas responsables de área y departamentos o secciones la cantidad de participantes para cada evento, considerando las necesidades del municipio.
- e) Integrar y organizar basándose en recursos (técnicos, materiales, humanos, tiempos) las acciones para incrementar el rendimiento del personal municipal.

Artículo 13.

Los planes y programas de capacitación deberán elaborarse el IV Trimestre de cada año.

Artículo 14.

La sección de Talento Humano entregará a cada departamento o sección el Plan Anual de Capacitación en los primeros 15 días hábiles de enero de cada año.



CAPITULO VI

EJECUCIÓN Y DESARROLLO DE LOS PLANES DE CAPACITACIÓN.

Artículo 15.

Los Planes y Programas de Capacitación podrán ser ejecutados a través de diversas modalidades, esto es, a través de cursos, talleres, pasantías, seminarios, becas, entre otros.

El desarrollo de planes y programas podrán estar a cargo de la Municipalidad de Heredia o utilizar las ofertas o servicios que brinda cualquier centro de capacitación, universidades, organismo especializado, o celebrar convenios con organismos públicos o privados, personas instructoras, sean estas nacionales o extranjeras con el propósito de otorgar capacitación y adiestramiento al personal municipal.

Artículo 16.

Los Planes y Programas de Capacitación deberán ejecutarse según el Plan Anual Operativo de cada departamento o sección, o bien, cuando así lo disponga la Alcaldía Municipal, Gestor/a de Talento Humano o personas que ocupan puestos de Dirección de área.

Artículo 17.

Las capacitaciones podrán programarse y ejecutarse dentro de la jornada laboral, fuera de ella, o en forma mixta, en todos los casos deberá velarse porque se mantenga la prestación de los servicios a la población y con previa autorización de la Alcaldía Municipal. Tratándose de capacitaciones fuera del horario ordinario deberá contarse con el compromiso previo del servidor de asistir a toda la capacitación, sin que ello le genere un pago extraordinario de su jornada.

CAPITULO VII

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

Artículo 18.

Los programas y planes de capacitación deberán ser evaluados mediante los mecanismos que la sección de Talento Humano determine.



La Evaluación determinará si la capacitación cumplió con los objetivos planteados así como con las expectativas de las personas participantes. Dicha evaluación establecerá los correctivos necesarios para los futuros programas y planes de capacitación, con el fin de lograr un óptimo rendimiento y eficiencia.

Artículo 19.

La sección de Talento Humano podrá calificar a las personas participantes, a las personas instructoras, e instituciones con una ponderación de 10 puntos siendo 10 la máxima puntuación asignada de satisfacción, según el mecanismo de evaluación empleada y mantendrá el debido registro actualizado.

Artículo 20.

El seguimiento de los planes y programas de capacitación será uno de los mecanismos necesarios que implementará la sección de Talento Humano, para actualizar y registrar los resultados obtenidos.

Artículo 21.

El personal municipal debe ser responsable de los cursos, seminarios, talleres, pasantías, entre otros, que la Municipalidad le otorgue, en caso de incumplimiento con las especificaciones del mismo, sin justificación o permiso de su jefatura inmediata debe asumir las consecuencias de estos:

- En caso de no asistir a la totalidad del curso
- En caso de no asistir parcialmente al curso o capacitación
- En caso de no terminar el curso, a no ser que sea por alguna razón de fuerza mayor.
- En caso de que el personal municipal participante no apruebe cualquiera de los programas de capacitación, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se le realizará el cobro respectivo del curso.
- En caso de reincidencia será excluido definitivamente de todo plan de capacitación.



Artículo 22.

Las implicaciones que correrá el personal municipal al incurrir en estos actos violentará el artículo 71 inciso a) del Código de Trabajo y artículo 107 punto 1 de la Ley General de la Administración Pública.

En lo que respecta a sanciones disciplinarias se regirá según lo establecen los artículos 149 y 150 del Código Municipal.

CAPITULO VIII

DEL PERSONAL SELECCIONADO PARA LA CAPACITACIÓN.-

Artículo 23.

Únicamente las personas que trabajan para la Municipalidad de Heredia nombradas en propiedad y periodo de prueba (producto de ganar un concurso) podrá participar en los programas y planes de capacitación de la Municipalidad de Heredia, no obstante el personal municipal interino podrán gozar de este beneficio siempre y cuando exista previa autorización de la Alcaldía Municipal.

Artículo 24.

El personal municipal que sea participe en algún plan o programa de capacitación, deberá cumplir con lo siguiente, una vez finalizado dicho plan o programa de capacitación:

- a) Cumplir con el plan de actividades o temario que forme parte del evento.
- b) Continuar prestando sus servicios a la Municipalidad de Heredia por un tiempo no menor a 6 meses, salvo por mutuo acuerdo con la Alcaldía Municipal.
- c) Estar a disposición del municipio para reproducir la capacitación recibida con el personal municipal.

Artículo 25.

El Alcalde/Alcaldesa en condición con los Directores y las Jefaturas, seleccionará al personal municipal que participará de las capacitaciones impartidas o contratadas por la institución de acuerdo a las necesidades de capacitación y formación.



CAPITULO IX

DEL APOYO INSTITUCIONAL.

Artículo 26.

La Alcaldía Municipal le concederá al personal municipal seleccionado para participar en el evento de capacitación, pasantía o adiestramiento, el permiso con goce de salario si es que el evento se efectuare en horas laborables.

Si el curso se efectuare dentro del país, en un lugar diferente de las instalaciones Municipales, la institución podrá trasladar al personal municipal al lugar del evento o bien, deberá pagar -si así corresponde según los lineamientos de la Contraloría General de la República-, lo correspondiente a viáticos y transporte.

Artículo 27.

En todos los programas de capacitación interna, el personal municipal, departamento o sección responsable que facilitará el proceso de formación, instrucción o capacitación, deberá entregar con una semana de anticipación del evento, los temas y actividades a desarrollar a la sección de Talento Humano para su respectivo análisis.

Artículo 28.

En todos los programas de capacitación tanto internos como abiertos que organice la Municipalidad de Heredia o la sección de Talento Humano, colaborará con las personas responsables (si así lo solicita) de atender los requerimientos de material de apoyo y equipo necesario para su realización.

Artículo 29.

La Municipalidad de Heredia será la encargada de promover las acciones necesarias para la formación y capacitación del recurso humano, que permita la adecuada prestación de los servicios institucionales, para ello las Jefaturas de departamentos o secciones incluirán en su presupuesto los recursos financieros necesarios para el desarrollo de las actividades educativas, seminarios, capacitaciones, entre otros con base a los planes de capacitación y formación de puestos.



Artículo 30.

La Municipalidad de Heredia puede aprovechar los beneficios para capacitaciones y demás facilidades que otorguen los gobiernos y otros organismos internacionales y nacionales siempre y cuando las capacitaciones convengan con la institución y las necesidades del personal municipal.

Artículo 31.

En caso de tratarse de pasantías o capacitaciones fuera del país, la Municipalidad de Heredia, otorgará un permiso con goce de salario y podrá, según autorización de la Alcaldía Municipal, asumir los gastos de transporte, hospedaje y/o alimentación.

CAPITULO X

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 32.

La sección de Talento Humano deberá canalizar las ofertas y servicios que brinden los convenios con centros, universidades, institutos u organizaciones públicos o privados a fin de permitir, actualizar y perfeccionar los conocimientos de sus trabajadores y trabajadoras.

Artículo 33.

La sección de Talento Humano deberá comunicar al personal municipal, la realización de los eventos de capacitación programados, así como las becas que se ofrezcan y condiciones para acceder a estos.

Artículo 34.

La sección de Talento Humano deberá cumplir con el Plan Anual de Capacitación; las capacitaciones que no estén comprendidas dentro de dicho plan, deberán ser previamente autorizadas por la Alcaldía Municipal.

Artículo 35.

Lo que no conste en el presente Reglamento, se regulará según lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, Código del Trabajo, Código Municipal y demás legislación supletoria.



Artículo 36.

El financiamiento para capacitaciones, talleres, cursos, becas, etc., lo dará la Municipalidad de Heredia, por medio de cada departamento o sección, los cuales presupuestarán el monto correspondiente a capacitaciones del área de trabajo que representan las Jefaturas de cada departamento o sección, en coordinación con el departamento de presupuesto, serán los encargados de asignar el financiamiento para el costo de los cursos de formación y capacitación.

Artículo 37.

La responsabilidad de aprobar las actividades de capacitación y formación le corresponderá a la Alcaldía Municipal.

Artículo 38.

Cuando se trate de capacitaciones ejecutadas por la propia Municipalidad, corresponderá a la Jefatura de cada departamento o sección presentar a la sección de Talento Humano la recomendación de la asistencia a la capacitación o cursos y que ésta como mínimo contenga:

- Relevancia y beneficio de la actividad en función de la prioridad institucional.
- Relación de la actividad con las funciones que desempeña el personal municipal.
- Disponibilidad presupuestaria. (cuando así se requiera).

Artículo 39.

En los siguientes tres días de haber recibido la capacitación, el personal municipal deberá presentar una copia y el original de la certificación o título a la sección de Talento Humano.