

PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS



MUNICIPALIDAD DE OMOA, CORTÉS 2022



Contenido

PRESENTACIÓN	3
I. ACTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD	4
II. JUSTIFICACIÓN	4
III. ALCANCE	4
IV. MARCO LEGAL.....	5
V. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION.....	6
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION.....	7
VII. METAS.....	7
VIII. ESTRATEGIAS	8
IX. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION.....	8
X. ACCIONES A DESARROLLAR.....	10
XI. RECURSOS.....	12
XII. FINANCIAMIENTO	12
XIII. PRESUPUESTO	13
IVX. CRONOGRAMA	13



PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para el periodo 2022-2026 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores de la Municipalidad de Omoa.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la municipalidad para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.

El Plan de Capacitación incluye los colaboradores que integran la municipalidad, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores, identificados en las Fichas de Desempeño Laboral; así mismo está enmarcado dentro de los Procedimientos para capacitación, con un presupuesto asignado para el presente año 2022

Estamos seguros que las actividades de Capacitación programados en el presente cumplirán con los objetivos establecidos por las autoridades



I. ACTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD

La Municipalidad de Omoa, Cortés, es una institución Pública de carácter autónomo, dedicada a la prestación de servicios a la ciudadanía de Omoa, Cortés.

II. JUSTIFICACIÓN

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.

Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo aprovechar significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado.

Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio al contribuyente.

III. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal que trabaja en la Municipalidad de Omoa, Cortés.



IV. MARCO LEGAL

Se han tomado en consideración el marco legal, tales como normas, Leyes, reglamentos internos. El cual se desarrollará a continuación.

4.1 LEY DE MUNICIPALIDADES

La Ley de Municipalidades en su artículo 3, establece el concepto de Municipio, que literalmente dice: 'El territorio hondureño se divide en departamentos y estos en municipios autónomos, administrados, sin más sujeción que a la ley, por corporaciones electas directamente por el pueblo, de conformidad con la ley'.

Como lo dice la ley en consecución de la jerarquía constitucional esta ley cumple y desarrolla el mando que por ley le da a los municipios la autonomía. Esto es importante ya que los gobiernos locales por estar descentralizados, son independientes en lo funcional, administrativo y financiero.

Y es de esta autonomía municipal que la establece más explícitamente la ley en cuanto a los postulados en que se basa la autonomía municipal, en su Art. 12 y nos dice que son: 1) La libre elección de sus autoridades mediante el sufragio directo y secreto, de conformidad con la ley; 2) La libre administración y las decisiones propias dentro de la ley, los intereses generales de la Nación y sus programas de desarrollo; 3) La facultad de recaudar sus propios recursos e invertirlos en beneficio del Municipio, en atención especial en la preservación del medio ambiente; 4) la Elaboración, aprobación, ejecución y administración de su presupuesto; 5) la planificación, organización y administración de los servicios públicos municipales; 6) La facultad para crear su propia estructura administrativa y forma de funcionamiento, de acuerdo con la realidad y las necesidades municipales; y 7) las demás en ejercicio de sus atribuciones les correspondan por ley a las municipalidades.

Este artículo 12 –A en su postulado seis, establece que las municipalidades pueden crear su propia estructura y forma de funcionamiento, de acuerdo con la realidad y necesidades municipales. Este postulado deja margen de interpretación para la elaboración de este manual, ya que la municipalidad tomando en consideración las necesidades puede hacer cambios en la forma de estructura organizacional de la municipalidad, incorporando en el recurso humano y en el talento de estos, preparación profesional y técnica para obtener el mejor funcionamiento de la prestación de servicios, por lo tanto, para que el personal este acorde a la realidad y de acuerdo a los procesos de modernización institucional tiene que ofrecer una guía para la profesionalización que les ayude a los/as empleados municipales a mejorar la calidad en la prestación del servicio.

4.1 LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL



El artículo 4 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal nos establece los principios por los que se ha de regir la aplicación de dicha ley, y en ella nos establece en el literal 14, el principio de Capacitación y profesionalización de los Recursos Humanos.

Este principio es de fundamental importancia ya que reconoce que la capacitación es de suma utilidad para la el sistema de administración de las municipalidades, para el logro de la obtención de incremento en la calidad y desarrollo de los gobiernos locales.

Asimismo el Artículo 11, establece que los cursos de formación y capacitación específicos deben establecerse en el Plan Anual de Gestión de Recursos Humanos que debe contar toda Municipalidad.

Así como el artículo 76 establece "que la Secretaria Técnica de la Carrera Administrativa Municipal, en colaboración con la Asociación de Municipios de Honduras, desarrollará dentro del año siguiente al inicio de la vigencia de esta Ley, un plan intensivo de formación de la administración del personal y gestión de recursos humanos dirigidos a quienes prestan servicios en las Unidades Municipales de administración de Personal. Asimismo, organizará seminarios dirigidos a las municipalidades, a las entidades adscritas al sistema y a sus servidores con el propósito que conozcan el alcance de los derechos y obligaciones que les otorga e impone la presente ley.

Este conjunto de artículos, regula la capacitación constante e intensiva para los/as empleados/as públicos municipales, en el entendido de la importancia de la capacitación como garantía a lo que las leyes establecen como a la eficiencia y eficacia y calidad de la prestación de servicios públicos que ofrece la Municipalidad.

Esta Ley ya contempla la importancia de la capacitación, a través del fomento a la profesionalización en el que apenas entre en vigor la presente ley, al año ya tiene que tener un plan para el logro del mismo.

V. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la Municipalidad.

- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.



- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la municipalidad en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.
- La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la municipalidad para su participación en programas de capacitación.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

6.1 Objetivos Generales

- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

6.2 Objetivos Específicos

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la municipalidad, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la municipalidad.
- Establecer la continuidad del proceso de desarrollo institucional.

VII. METAS

Capacitar al 100% Gerentes, jefes de departamento, secciones y personal operativo de la municipalidad de Omoa.



[Handwritten signature]

VIII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son.

- Desarrollo de trabajos prácticos que se vienen realizando cotidianamente.
- Presentación de casos casuísticos de su área.
- Realizar talleres.
- Metodología de exposición – diálogo, metodología de acompañamiento.

IX. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

9.1 Tipos de Capacitación

Capacitación Inductiva: Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nueva metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo municipal.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la municipalidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera:
Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de



nuevas o diferentes posiciones en la municipalidad, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la municipalidad puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

9.2 Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

9.3 Niveles de Capacitación

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la municipalidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es


SECRETARÍA MUNICIPAL
DE OMOA, CORTÉS, HONDURAS

ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la municipalidad.

Por su nivel ocupacional

Capacitación de Asistentes

Capacitación de Supervisores/as

Capacitación de Jefes/as

Capacitación de Gerentes

X. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

TEMAS DE CAPACITACIÓN

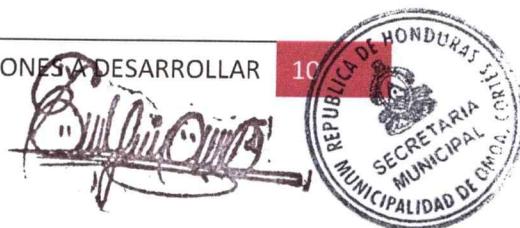
Sistema institucional, imagen institucional y corporativo

CORPORATIVO

1. Inducción al desempeño del regidor
2. Desempeño comisiones corporativas
3. Legislación y desarrollo municipal
4. Presupuesto municipal
5. Plan estratégico de desarrollo municipal
6. Programas municipales
7. Relaciones externas y cooperación

DE ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

1. Relaciones humanas positivas
2. Técnicas de manejo de Archivo
3. Atención y trato con el contribuyente o público en general
4. Administración de Recursos Humanos
5. Gestión Municipal



6. Elaboración de Planes Operativos
7. Ética profesional
8. Técnicas de redacción
9. Manuales de Funciones
10. Resolución de conflictos
11. Elaboración y formulación de Presupuesto por Programas
12. Gestión del Cambio
13. Clima Laboral
14. Desempeño en el trabajo
15. Cadena de valor y aptitudes
16. Atención al Cliente
17. Actitud Positiva con Inteligencia Emocional
18. Trabajo en Equipo
19. Liderazgo y Creatividad
20. Liderazgo Empresarial
21. Motivación al Trabajo
22. Seguridad e Higiene de trabajo
23. Planeamiento Estratégico
24. Administración y Organización
25. Relaciones Públicas
26. Administración por valores
27. Redacción de notas e informes
28. Calidad de vida Laboral
29. Mejoramiento Continuo
30. Liderazgo basado en principios
31. Comunicación efectiva
32. Finanzas personales
33. Computación redes sociales
34. Salud y Prevención

CONTABILIDAD:

1. Auditoria y Normas de Control
2. Control Patrimonial
3. Contabilidad de costos

LEGALES

1. Ley de Municipalidades y su reglamento.
2. Ley de la Carrera Administrativa Municipal
3. Elaboración y Formulación de Ordenanzas Municipales
4. Normativas Municipales
5. Ley de Contratación del Estado



FINANCIERAS

1. Manejo Automatizado de fondos, mediante el uso de la tecnología
2. Contabilidad Gubernamental
3. Sistema Administrativo Financiero Tributario

DE SERVICIOS SOCIALES

1. Desarrollo Local (Gestión de desarrollo)
2. Actualización en procesos de desarrollo comunitario
3. De Género
4. Gobernabilidad y transparencia
5. Desarrollo Humano
6. Niñez y adulto mayor

XI. RECURSOS

11.1 HUMANOS: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, Psicólogos, etc.

11.2 MATERIALES:

INFRAESTRUCTURA.- Las actividades de capacitación se desarrollaran en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la administración.

MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS.- está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, rota folios, equipo multimedia, TV-data, y ventilación adecuada.

DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO.- entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

XII. FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución.





MUNICIPALIDAD DE OMOA, CORTÉS, HONDURAS C.A.

Tel. 2686-9290

Email: municipalidadomoa2010@gmail.com

Escudo de Armas

CERTIFICACIÓN

La Infrascrita Secretaria Municipal de este término, en uso de las facultades que la Ley le confiere por medio de la presente **CERTIFICA: El Punto No.9, inciso 2), del ACTA No.09-2022.-** Sesión Ordinaria celebrada por la Honorable Corporación Municipal de Omoa, Cortés, en el Salón de Sesiones de la Municipalidad, el día **viernes 13 de mayo del año 2022**, siendo la 1:30 P.M., presidida por el Alcalde Municipal Sr. Ricardo Alvarado Escobar, Vice-Alcalde Municipal Sr. Leonardo Serrano Portillo (ausente en capacitación de la AMHON), y la asistencia de las Regidoras y Regidores, según su orden: Sra. Sinia Carolina Zaldívar Rodríguez, Sra. Nuvia Lizzeth López Linarez, Sr. Carlos Edmundo Riera Riera, Sr. Edwin Alexis Cáceres, Sra. Meyvis Celina López Moeses, Sr. José Luis Mejía Serrano, Sr. Olban Rolando Guardado Reyes, Sr. Junior Edgardo Madrid.- Con la asistencia del Asesor Legal Municipal Abog. Vicente Gerardo Ortega Lazo.- Todo ante la infrascrita Secretaria Municipal que da fe Edith Yolanda Ortiz Cruz.- El Señor Alcalde Municipal declaró abierta la Sesión, la Secretaria Municipal dio a conocer la Agenda a desarrollar:

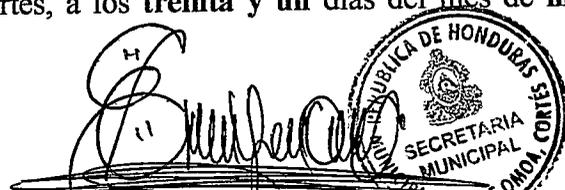
1,2,3,4,5,6,7,8, y 9.- Intervención del Lic. Rogelio Banegas, Gerente Administrativo, entregando a cada miembro de la Corporación Municipal: **2. Plan de capacitación y desarrollo de Recursos Humanos:** El Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para el periodo 2022- 2026 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores de la Municipalidad de Omoa. La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la municipalidad para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador. El Plan de Capacitación incluye los colaboradores que integran la municipalidad, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recogidos de la sugerencia de los propios colaboradores, identificados en las Fichas de Desempeño Laboral; así mismo está enmarcado dentro de los Procedimientos para capacitación, con un presupuesto asignado para el presente año 2022 Estamos seguros que las actividades de Capacitación programados en el presente cumplirán con los objetivos establecidos por las autoridades. La Municipalidad de Omoa, Cortés, es una institución Pública de carácter autónomo, dedicada a la prestación de servicios a la ciudadanía de Omoa, Cortés. II. JUSTIFICACIÓN El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales. La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona. Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo aprovechar significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ganancias y posiciones

Reverencia Administrativa.
Auditoría Interna.



más competitivas en el mercado. Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios de asesoría y consultoría empresarial. En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio al contribuyente, Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a: Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la Municipalidad. • Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio. Municipalidad de Omoa, Cortés, Honduras| VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION 7 • Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la municipalidad en materia de personal, sobre la base de la planeación de recursos humanos. • Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo. • La compensación indirecta, especialmente entre las administrativas, que tienden a considerar así la paga que asume la municipalidad para su participación en programas de capacitación. • Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables. • Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo, OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION 6.1 Objetivos Generales • Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades que asuman en sus puestos. • Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado. • Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión, entre otros, cumplir con las metas, estrategias etc. El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiada con ingresos propios presupuestados de la institución. La Honorable Corporación Municipal por Unanimidad de votos **ACUERDA:** Dar por aprobado el Plan de capacitación y desarrollo de Recursos Humanos, consta de 12 folios.

15.- No habiendo nada más que tratar se dio por terminada la Sesión, siendo las 6:20 P.M., Firma y Sello del Señor Alcalde Municipal y de los Señores Regidores (as) según su orden y asistencia, Firma y Sello de la Secretaria Municipal que da Fe.-
Extendida en Omoa, Cortés, a los treinta y un días del mes de mayo del año Dos Mil Veintidós.



EDITH YOLANDA ORTIZ CRUZ
Secretaria Municipal

c.c.a