



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!



CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

METODOLOGÍA PARA ELABORAR DIAGNÓSTICO Y PLANES MUNICIPALES DE CAPACITACIÓN

**C
A
R
T
I
L
L
A**

15



Blanca Stella Araúz Pineda

HEROÍNA DE LA REVOLUCIÓN

EDICIÓN 2025

BIOGRAFÍA

HEROÍNA NACIONAL BLANCA STELLA ARÁUZ PINEDA

Blanca Stella Aráuz Pineda nació en Jinotega el 25 de mayo de 1909.

Se incorporó a la lucha de Sandino desde antes del año 1927.

Jugó un destacado papel organizando las comunicaciones del Estado Mayor del Ejército Defensor de la Soberanía Nacional y elaborando reportes telegráficos que incidieron en el desaliento de las tropas de intervención extranjera.

Contribuyó a la desinformación y a la confusión de los interventores y de sus colaboradores en las esferas gubernamentales de poder que avalaban la presencia de la marinería yanqui en Nicaragua. Se convirtió en gestora de los procesos para el establecimiento de la paz, siendo secretaria del Estado Mayor de Sandino.

Su entrega a la lucha por la libertad de Nicaragua la hizo blanco de la represión gubernamental que la encarceló en varias ocasiones, junto con su familia, bajo los cargos de colaboradora del Ejército Defensor de la Soberanía Nacional.

Sufrió como mujer y madre al perder sus hijos en gestación producto de la represión y de los avatares de la lucha del pueblo nicaragüense en ese momento.

Demostró su alto valor y heroísmo superando siempre esas dolorosas circunstancias.

Blanca Stella Aráuz Pineda fue factor fundamental en la consecución de la paz y la consolidación de la misma.

Su visión de forjar alternativas de trabajo para los integrantes de las columnas guerrilleras del ejército sandinista, cuando llegó el momento de la firma de los acuerdos, logró el desarrollo de la primera cooperativa agrícola campesina en las riberas del Río Coco.

El 2 de junio de 1933, a consecuencia de las complicaciones del parto de su única hija, Blanca Stella Arauz Pineda pasó a la inmortalidad.



CARTILLA N° 15

METODOLOGÍA PARA ELABORAR DIAGNÓSTICO Y PLANES MUNICIPALES DE CAPACITACIÓN

I. PRESENTACIÓN

La Carrera Administrativa Municipal, presenta a las Autoridades Municipales, áreas de Gestión del Talento Humano y Equipo Técnico, La Cartilla “Metodología para elaborar Diagnósticos y Planes Municipales de Capacitación”; como una herramienta para conocer las necesidades de capacitación, que requieren los servidores públicos municipales de acuerdo con el cargo que desempeñan, con la finalidad de fortalecer su competencia laboral. Este proceso metodológico, alineado al Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano y a los lineamientos de la Constitución Política de Nicaragua, contribuye al fortalecimiento institucional, a la profesionalización de los servidores públicos y al protagonismo de las familias y comunidades.

El diagnóstico genera insumos estratégicos para la formulación del Plan Municipal de Capacitación Anual, orientados a mejorar la gestión pública municipal e impulsar el desarrollo local.

La Ley 502 y su reglamento, regula el funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación Municipal (SINACAM); las Normas Técnicas de Control Interno (NTCI); así mismo la guía especializada para la implementación de las NTCI establecen la obligación de elaborar una normativa, plan de capacitación e informe, las que deberán suministrarse en el sistema de la Contraloría General de la República (CGR), denominado SECI.

José Sandy Peralta Jarquín
Director General
Carrera Administrativa Municipal

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

¿Qué es el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)?

Es un proceso dinámico, sistemático, sencillo, que permite caracterizar el personal e identificar las necesidades de capacitación, entrenamiento, adiestramiento y desarrollo profesional de los servidores públicos municipales, de acuerdo con el perfil del cargo, para implementar planes y programas de capacitaciones que mejore el nivel de desempeño, eficiencia y competencia laboral.

¿Cuál es la Base Legal para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación?

La Ley 502, establece en el artículo 73: "Se crea el Sistema Nacional de Capacitación Municipal (SINACAM) como la instancia de coordinación de la oferta de capacitación para responder a las demandas y necesidades de capacitación de los municipios sujetos a esta Ley...".

Apéndice II: "Actividades de Control aplicables a los sistemas de administración".

2. Administración de los Recursos Humanos.

2.7. Capacitación de los Recursos Humanos

"La Máxima Autoridad deberá promover la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional de los Servidores Públicos en todos los niveles, de manera constante y progresiva, en función de las áreas especializadas y del puesto de trabajo que ocupan."

"La Entidad dispondrá de una normativa que contenga todos los aspectos inherentes a la capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional, así como las obligaciones asociadas a estos procesos, mismos que asumirán los Servidores Públicos capacitados."

La guía especializada para la implementación del control interno, emitida por la CGR, publicada en la gaceta número 7, del 14 de enero del 2020, establece la obligación de evaluar el sistema de control interno denominado SECI, debiendo adjuntar como evidencias la Normativa de Capacitación, Plan de Capacitación, Informes de Capacitaciones Ejecutadas.

La Normativa de Capacitación Municipal deberá ser aprobada por el Consejo Municipal, debiendo contener políticas, clasificación de capacitación y sus modalidades, diagnóstico de necesidades y plan de capacitación municipal anual, fuente de financiamiento, implementación, evaluación e informe. Todo conforme al perfil del cargo.

¿Cuáles son las condiciones que se deben garantizar previas al DNC?

Para asegurar que el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación sea confiable, objetivo y estratégico para la formulación del Plan Municipal de Capacitación, se deben garantizar las siguientes condiciones:

a. Actualización del Expediente Laboral

Asegurar que la información esté actualizada física y digitalmente permitiendo contar con datos precisos para el análisis de necesidades de capacitación, formación académica, experiencia laboral, cursos realizados y evaluaciones de desempeño.

b. Manuales de Cargos y Funciones actualizados

c. Revisar Evaluaciones al Desempeño

Elaborar listado de capacitaciones recomendadas en las evaluaciones al desempeño para integrarlo al DNC.

¿Cuál es la Metodología que se debe implementar para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Municipal?

El Proceso Metodológico del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación describe de manera secuencial las actividades y etapas que garantizan la recolección, validación y análisis de información de manera objetiva, estandarizada y organizada de acuerdo a los lineamientos estratégicos del Plan de Lucha contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano y Perfiles de Cargo.

Las municipalidades tomarán como referencia la lista de temas de capacitación elaborada y suministrada por la Carrera Administrativa Municipal de acuerdo a la demanda histórica de capacitación, tomándola de referencia para el Diagnóstico Municipal, pudiendo incorporar nuevas propuestas de capacitación que respondan a intereses y necesidades específicas de cada alcaldía.

Los tipos de capacitación incluidos en la lista de temas son: Alfabetización, Primaria, Secundaria, Cursos libres, Cursos especializados, Talleres, Seminarios, Conferencias Magistrales, Carreras técnicas, Diplomados, Especializaciones y Maestrías.

Los Responsables de Gestión de Talento Humano (RGTH) deben asegurar la elaboración del Diagnóstico de Necesidades y el Plan Municipal de Capacitación, autorizado por el Alcalde/sa. Las capacitaciones que requieran ser ejecutadas por el SINACAM, deberán ser registradas en el SISCAM, con la finalidad de consolidar la demanda nacional y elaborar el Plan Nacional de Capacitación Municipal.

El Responsable de Gestión del Talento Humano deberá realizar los siguientes pasos para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

1-Actualizar el expediente de los SPM en físico y digital en SISCAM.

2-Elabora plan de trabajo para la construcción del diagnóstico y solicita la autorización del Alcalde o Alcaldesa.

3-Presenta el plan al Consejo de Dirección para iniciar su implementación, capacitando sobre la metodología del DNC.

4. Entrega las fichas a los responsables de áreas para el llenado por los servidores públicos municipales.

5. Los responsables de área deben revisar y garantizar que la información de la ficha este correcta, firmando el Servidor público y su jefe inmediato.

6.RGTH recibe las fichas llenas, garantizando que estén el 100% de los servidores públicos municipales.

7. RGTH revisa que el requerimiento de capacitación (la propuesta de temas) esté acorde al perfil del cargo y si está correcta, posteriormente se registran los datos en el SISCAM.

8. Desde la plataforma SISCAM, visualizar y descargar en formato Excel las propuestas de capacitación registradas para el análisis de la información.

9. Elabora informe del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en documento Word, de acuerdo a la estructura recomendada.

10. Elabora el Plan Municipal de Capacitación.

11. Elabora los requerimientos de capacitación para el SINACAM se procede a la firma del RTHM y la autoridad. Escanear y subir al SISCAM.

Propuesta de Estructura del Informe del DNC:

Para elaborar el informe final, se propone la siguiente estructura, que contenga la información del análisis del diagnóstico de necesidades realizado.

I. Introducción

Resumen del proceso realizado para levantar la información.

II. Caracterización de los Servidores Públicos Municipales

- Total de Servidores Públicos activos en SISCAM.
- Cantidad SPM por Géneros (Masculino o Femenino).
- Cantidad SPM por Grupo etario (de 50 a más; de 30 a 49, de 29 a menos)
- Tipo de personal (Confianza o de Carrera).
- Tipos de Cargos (Directivo, Ejecutivos, Auxiliares, Operativos y de Base)
- Personal con niveles de posgrado (Diplomados, Posgrados, Especialidades, Maestría y Doctorados).
- Personal Nivelado (Cumple con el perfil del cargo)
- Personal no Nivelado (no Cumple con el perfil del cargo, no es titulado, no es bachiller, no tiene primaria, no es Alfabetizado).
- Personal en proceso de capacitación (SINACAM o de Interés Personal).
- Personal Profesional Titulado y no está de acuerdo con el perfil del cargo.
- Personal que abandonó, desertó o reprobó estudios del SINACAM.
- Personal sin documentos académicos en el SISCAM.

III. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Datos registrados

- Número de SPM que llenaron fichas.
- Número de capacitaciones requeridas.

Tipos de capacitaciones y temas solicitados

- Maestrías
- Especializaciones
- Diplomados
- Cursos
- Talleres
- Seminarios
- Educación de Jóvenes y Adultos (EDJA-MINED):
- Alfabetización
- Primaria
- Secundaria



Temas de capacitación por áreas administrativas de la Alcaldía conforme organigrama, por ejemplo:

Departamento Informática

Tema 1: Administración de bases de datos. Cantidad de SPM: 3

Tema 2: Administración de servidores Windows Cantidad de SPM: 3
Departamento de Tributación

Temas de capacitaciones generales (para todos los SPM) de la alcaldía, POR EJEMPLO:

Tema 1: Ética y valores de los SPM. Cantidad de SPM:

Tema 2: Inteligencia emocional

Tema 3: Relaciones interpersonales y autoestima

IV. Conclusiones y recomendaciones del informe Diagnostico de necesidades de capacitación.

PLAN MUNICIPAL DE CAPACITACIÓN ANUAL

¿Qué es el Plan Municipal de Capacitación Anual (PMC)?

El Plan Municipal de Capacitación Anual, es un componente estratégico que permite la implementación de procesos de formación y capacitación de los servidores públicos de las alcaldías, diseñado, organizado y programado en base a los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

El documento incluye los siguientes elementos:

- Objetivos de capacitación.
- Contenidos de capacitación.
- Programación de capacitación.
- Presupuesto de capacitación.

¿Cómo elaboro el Plan Municipal de Capacitación?

El Responsable de Gestión del Talento Humano (RGTH) priorizá las capacitaciones de acuerdo al DNC y las integra al Plan Municipal de Capacitación Anual (PMC).

Para la construcción del PMC el RGTH realizará las siguientes actividades:

1. El RGTH inicia la elaboración del plan identificando las principales necesidades de capacitación de los servidores públicos partiendo de los resultados del DNC.
2. El RGTH deberá priorizar y programar las capacitaciones en el plan estableciendo por tipos y temas de capacitaciones, meta de protagonistas, fuentes de financiamiento, duración.

Por Ejemplo:

Tipo: Maestrías

Tema: Planificación y Desarrollo Territorial

Meta: 2 SPM

Fuente: SINACAM

Duración: 2 años

3. El RGTH deberá elaborar el presupuesto del Plan Municipal de Capacitación, tomando en cuenta los costos unitarios para cada capacitación: Capacitación, Facilitador, Local, Alimentación, Materiales, Certificados/Diplomas, Transporte, Fuente de Financiamiento, si fuese necesario.
4. El RGTH presentará el plan elaborado y solicitará la autorización del Alcalde o Alcaldesa para su posterior implementación.

Propuesta de Estructura del Plan Municipal de Capacitación (PMC)

I. Introducción

II. Objetivos

III. Desarrollo del PMC

- Tipos de capacitaciones.
- Temas de las capacitaciones.
- Meta de protagonistas.
- Programación de las capacitaciones.
- Incorporar capacitaciones en proceso con protagonistas activos.

V. Presupuesto del PMC

- Tipos de capacitaciones y costos.
- Fuentes de financiamientos.
 - ✓ Alcaldía Municipal
 - ✓ SINACAM
 - ✓ En articulación con instituciones de nivel central.

VI. Anexos

- Capacitaciones y Listados de Protagonistas.
- Otros.

Se deberá garantizar la implementación, seguimiento y evaluación del plan, asegurando cumplir con todas las actividades de capacitación planificadas, así como la coordinación con las diferentes entidades que se requiera para el desarrollo de capacitaciones. También se deberá elaborar los informes por cada capacitación ejecutada con la finalidad de cumplir con lo establecido en las NTCl.



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!



 cam.gob.ni

 **Carrera Administrativa Municipal**

 **Barrio Batahola Norte, de los Semáforos de
INVUR 1 1/2 al Norte , Managua, Nicaragua**

