



RECOMENDACIONES PARA DESARROLLAR UN PLAN DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN

Historial: Conozca la Ley Orgánica que creó la Organización y el propósito para la cual fue creada. Cada Organización tendrá necesidades relacionadas directamente con el tipo de servicio o producto que ofrece y a la clientela particular que sirve.

Visión y Misión de la Organización: Conozca el enfoque organizacional que dirige la agencia o municipio. Evalúe la política pública que rige su organización en relación con el desarrollo del recurso humano.

Procesos de Planificación a corto, mediano y a largo plazo: Revise todos los documentos que puedan proveerle información relacionada con los trabajos de la organización y la dirección en la que se dirige la misma.

Grupos Ocupacionales: Defina los parámetros de adiestramientos y capacitación para cada grupo ocupacional. Determine cuales son los requisitos de capacitación o educación particulares de los grupos ocupacionales especiales. Defina la cantidad de horas mínimas por año necesarias para cada grupo ocupacional.

Convenio Colectivo: Revise las disposiciones del Convenio Colectivo relativas al plan de adiestramiento.

Presupuesto: Identifique el presupuesto necesario para la consecución del plan. Busque el apoyo y compromiso de la gerencia para el cumplimiento del mismo. Determine cuales serán los procesos más costo efectivos para atender el Plan trazado.

Inventario de Necesidades: Seleccione el método e instrumento para hacer el inventario de necesidades que más se ajuste a la realidad de la organización. Podrá utilizar el Instrumento para identificar las necesidades que se encuentra junto con este documento.

Estrategias: Determine la forma o manera en que se administrará el Plan.

Evaluación: Evalúe periódicamente el progreso del desarrollo del Plan y haga los ajustes correspondientes.