

SECRETARIA TÉCNICA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

ESTRATEGIA PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS UNIDADES DE ADMINISTRACION DE PERSONAL (UMAP)

 Colonia La Reforma paseo La Reforma,
tres casas arriba de la Iglesia Adventista,
casa No. 2796, antiguo edificio de AMHON
Tegucigalpa, Honduras - CA

 +504 2222 2539
+504 2222 2548
+504 2222 2560

 info@setcamhn.com

Esta publicación es posible gracias al generoso apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID en inglés, United States Agency for International Development). Los contenidos son responsabilidad de Secretaría Técnica de Carrera Administrativa Municipal (SETCAM) y no necesariamente reflejan la opinión de la USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Contenido

ANTECEDENTES..... 5

INTRODUCCIÓN..... 6

SITUACIÓN ACTUAL 7

OBJETIVOS 7

ÁMBITOS DE APLICACIÓN PARA LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE LA UMAP..... 8

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD PARA LAS UMAPS

ANTECEDENTES.

Con la creación de la Secretaría Técnica de la Carrera Administrativa Municipal (SETCAM), adscrita a la Asociación de Municipios de Honduras (AMHON), se inició en algunas Municipalidades de Honduras la implementación de la Ley de Carrera Administrativa Municipal. En el mes de marzo del año 2016, inicia operaciones la secretaria técnica de Carrera Administrativa Municipal, destacando que, a la fecha, 236 municipalidades cuentan con sus manuales específico, o sea un 79 % de los municipios. (Plan quinquenal 2016 -2021 Meta propuesta 240 municipios) Sin embargo, unas 63 municipalidades (21%) del total están implementando los procesos de implementación de la Ley de Carrera Administrativa Municipal, reglamento y otras herramientas. Lo anterior se considera como un proceso muy lento, que pasa por la voluntad política de las autoridades locales, de implementar la ley, ya que, al crearse el sistema de administración del personal de las municipalidades, lo que se busca es garantizar la eficiencia del servicio, fomentar la profesionalización y la estabilización de los servidores municipales en base al mérito.

Con la firma de una nueva subvención en el año 2021, entre la AMHON y la Actividad Gobernabilidad Local Honduras, GLH, se ejecuta el proyecto: “Fortalecimiento de la Gestión Municipal Fortalecimiento de la Gestión Municipal en: Finanzas municipales, consolidación de la Ley CAM, Transición y Traspaso, prevención de la violencia, seguridad ciudadana y aplicación de medidas de bioseguridad para prevención del COVID-19, en 45 Municipalidades del Área de Influencia del Proyecto GLH- AMHON-GLH-FAA/2021-005”, el cual, aparte del cumplimiento de sus objetivos, resultados y metas, busca convertirse en un marco referencial que sirva para la promoción, motivación y concientización para otros municipios, para alcanzar la voluntad política, técnica y social de los municipios que aún no inician los procesos de implementación de la Ley CAM y que, otros que solo han aprobado las herramientas de organización, dirección y definición de trabajo (Manuales

Específicos), completen los procesos de implementación de la Ley CAM y poder así mejorar el porcentaje de cobertura a nivel nacional.

Para el logro de lo anterior, se requiere la consolidación de los procesos que han venido trabajando en los territorios, en la implementación de la ley y su reglamento, siendo necesario para ello la sostenibilidad de las Unidades de Administración de Personal UMAPS en los 45 municipios del programa: 40 municipios del Occidente del país ubicados en los Departamentos de La Paz, Intibucá, Lempira, Ocotepeque, Santa Bárbara y Copán, y 5 municipios del corredor central: San Pedro Sula y Choloma del departamento de Cortés, Tela y La Ceiba del departamento de Atlántida y el Distrito Central de Francisco Morazán, que actualmente forman parte del área de influencia de Actividad Gobernabilidad Local Honduras.

INTRODUCCIÓN

Para la implementación y sostenibilidad de la Ley Carrera Administrativa Municipal, han influido varios factores El primero la necesidad de contar con la ley y su reglamento, cuyo objetivo es la creación de un sistema de empleo público municipal que ayuda a la profesionalización, estabilidad, la meritocracia, del empleado municipal, en la mejora de su gestión, y dar respuesta a la demanda ciudadana con calidad y eficiencia.

En el marco de esta Ley, las Unidades de Administración de Personal (UMAP) son la estructura administrativa que permite dinamizar la aplicación de las herramientas (manuales, caja de herramientas y otras guías importantes entre otros.), para lograr la funcionalidad del personal a fin de lograr los objetivos primero de la unidad de Recursos humanos por medio de su Plan Operativo (POA,) y segundo el plan desarrollo del municipio,- Por lo tanto la UMAP se convierte en la instancia administrativa de Recursos humanos entre el empleado y la institución, siendo necesario el fortalecimiento de capacidades presencial y virtual dotándoles de herramientas sencillas y amigables para cumplir con su cometido.

Por ello la implementación de la presente estrategia permitirá consolidar y dar sostenibilidad, a las UMAPS que permitirá fortalecer y optimizar los logros obtenidos por

sí mismos, mediante el cumplimiento de la Ley, alcanzando mejores resultados en la gestión pública municipal a través de un personal profesionalizado y satisfecho de sus funciones.

SITUACIÓN ACTUAL

En la actualidad se cuenta unos 132 municipios aproximadamente que tienen definida la estructura de Unidad de Administración de Recursos Humanos, y designada la persona en ese cargo con presupuesto aprobado, y por otro lado se cuentan con vicealcaldes o vice alcaldes a los cuales se les asigno por delegación del alcalde el cargo de la UMAP; condición que esperamos que al finalizar el periodo edilicio de estas Corporaciones Municipales , tendrían que someterse a concurso para optar por el mismo, lo cual presenta un grado de incertidumbre con ese nombramiento,

En algunos municipios todavía el Alcalde, ejerce funciones que le corresponden a la UMAP o a la Corporación municipal, toma decisiones inconsultas con permisos, vacaciones, contrataciones, y hasta despidos que de acuerdo con la Ley CAM es potestad de la Corporación Municipal. y otros trámites o procedimientos, que después tratan de justificar y enmendar.

Actualmente las UMAP han logrado un nivel de conocimiento claro de la ley Carrera Administrativa Municipal y están adquiriendo experiencia en el manejo de las herramientas, pero es necesario, por un lado; que estas se apropien de los procesos, que su capacitación sea continua, y que todo trámite o cambio tiene que ser notificado a SETCAM; y por otro lado; es importante que la Corporación Municipal, los alcaldes comprendan que la implementación de la Ley Carrera administrativa Municipal y su Reglamento debe rebasar los cambios políticos.

OBJETIVOS

Objetivo General. - Fortalecer la implementación de la Ley CAM y su Reglamento, a través de la formulación e implementación de la estrategia de sostenibilidad de la Unidad Municipal de Administración de personal. (UMAP)

Objetivos Específicos:

- Identificar cuáles son los recursos legales, administrativos, sociales y financieros que existen en las municipalidades para alcanzar el éxito en la sostenibilidad de la UMAP por ende la aplicación de la ley Carrera Administrativa Municipal.
- Definir las herramientas e instrumentos que faciliten a la UMAP la implementación de la Ley CAM de forma continua posterior al periodo edilicio.
- Establecer la importancia de la sostenibilidad y la implementación de la ley CAM su reglamento en virtud de las amenazas a la sostenibilidad que enfrentan las UMAP.
- Impulsar la Estrategia de sostenibilidad de las UMAPS, como herramienta básica para definir las intervenciones a nivel municipal en la implementación la Ley de Carrera Administrativa Municipal.

ÁMBITOS DE APLICACIÓN PARA LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD DE LA UMAP.

I AMBITO POLITICO

- Las autoridades municipales como ente político deben tener claro la relación de la aplicación de la Ley CAM a la misión y visión del desarrollo del municipio, y reconocer el rol importante de la UMAP como órgano operativo, en el manejo profesional del recurso humano.
- Mantener la aplicación del proceso de evaluación del desempeño tanto en el logro de las funciones, la estructura municipal, y el aporte al desarrollo municipal; con las intervenciones oportunas, estímulos y el cumplimiento de las capacitaciones según el plan
- Fortalecer el Rol de la Corporación municipal sobre la implementación de la Ley CAM, los conocimientos sobre el contenido y Uso de las herramientas y específicamente el reglamento de la función de la UMAP.

- Es importante que la municipalidad tenga como política municipal la administración de recursos humanos capaces de lograr el desarrollo del municipio, y la UMAP constituye la estructura adecuada para el manejo técnico de las herramientas (manuales específicos, reglamentos, y guías operativas), en el marco de la ley CAM; teniendo libertad para la aplicación de la misma sin intervenciones partidarias.

Acciones Mediáticas en el Ámbito Político:

Incidencia: Sobre las bondades de la Ley y su Reglamento, la importancia de la UMAPS en la gestión del recurso humano. Ante la Corporación Municipal saliente y ante Corporación entrante.

1. Sensibilizar, sobre la importancia y las bondades de la Ley de Carrera Administrativa Municipal y su Reglamento en la gestión pública local.

2. Dar a conocer los procesos en: Planes operativos, Objetivos, evaluación del desempeño, por objetivos y competencias, reclutamiento y selección, Progresión en la carrera y Capacitación.

3. Las acciones mediáticas ante la Corporación Municipal para la sostenibilidad de la UMAP son: (1, Creada y Aprobada en la estructura organizativa, 2. Asignación presupuestaria, 3. Nombramiento del coordinador de la UMAP, 4. Registro y certificación por SETCAM.

4. Profesionalización del servidor municipal mediante el aula virtual *(aplicación del contenido plataforma tecnológica SETCAM), por medio de la cual se fortalecerá la gestión del conocimiento mediante diplomados, cursos, charlas etc.

5. Implementación de manual de transición y traspaso en lo de ley CAM. \ herramientas e instrumentos.

6. Conocimiento de los Deberes y derechos de los servidores. Infracciones y sanciones.

7. Mecanismos de participación: de técnicos, UMAPs, autoridades y sociedad civil.

8. Reconocimiento expreso por parte de la Corporación Municipal y entidad nominadora de las Comisiones Locales de seguimiento, apoyo técnico, comisión investigadora y sancionadora.

2. AMBITO SOCIAL

Las comisiones de sociedad civil permiten la transparencia en el proceso de aplicación de la Ley en su rol de veedores, siendo importante la capacitación e inclusión en el plan municipal de capacitación esta comienza con las elecciones transparentes de los miembros de sociedad civil, así como definición y empoderamiento del papel en los procesos como veedores garantizando el cumplimiento de la Ley de Carrera Administrativa Municipal, en la estabilidad, meritocracia y profesionalización del servidor municipal.

Su participación activa en la selección de Recurso humano y la conformación de las comisiones y la definición de las funciones principales en forma transparente asegura la sostenibilidad de los procesos

La sostenibilidad de los procesos, es el resultado participativo de la sociedad civil, en la vigilancia de aplicación de la LEY CAM, transparencia y selección de Recurso humano y la conformación y estabilidad de las comisiones.

Acciones mediáticas en el ámbito social

- a). Posicionamiento de las comisiones, Locales de seguimiento, apoyo técnico, comisión investigadora y sancionadora en los procesos de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación, reglamento disciplinario y el uso de los informes de veeduría a SETCAM mediante talleres in-situ en cada municipio.
- b). Garantizar la transparencia en el proceso de aplicación de la Ley, su reglamento, instrumentos y herramientas mediante el adiestramiento y participación activa de las comisiones locales de seguimiento, apoyo técnico, comisión investigadora, sancionadora
- c) El rol de la comisión local seguimiento en la veeduría social, mediante informes y denuncias en su caso; en la aplicación de la Ley CAM, su Reglamento, e instrumentos y herramientas; y el acompañamiento a los procesos de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación y régimen disciplinario.
- d). Afianzar que, en los planes de capacitación de cada municipalidad, se incluya las comisiones locales de seguimiento, apoyo técnico, comisión investigadora y sancionadora.

e). Vigilancia en la profesionalización, meritocracia, en el cumplimiento de la Ley CAM, y el respeto a los procesos en la estabilidad de las UMAP y demás personal de Carrera Administrativa Municipal.

f), Adiestramiento en deberes y derechos de los servidores municipales, infracciones y sanciones.

3. AMBITO TECNICO

1. En relación a **Los empleados municipales**. La formación del recurso humano es importante ya que fortalece su expertis de acuerdo a las funciones establecidas en el manual de puestos y las competencias de su cargo, no lo podemos ver separado de la UMAP que su estrategia en el manejo de recurso humano nos lleva a la profesionalización, meritocracia y reconocimiento del desempeño con el establecimiento de estímulos.

2.- En relación a lo económico. Se debe considerar en la municipalidad la creación de la estructura y el presupuesto para el pago del recurso humano tal como una inversión dado que se busca mejorar el desempeño de los empleados, brindando calidad en los servicios municipales, también establecer el presupuesto para el proceso de capacitación y formación de los recursos, considerar la inversión en tiempo y condiciones de la formación en terreno.

3.- Articulación intersectorial. Para la aplicación de la Ley CAM y una función importante de la UMAP es primero establecer un mapeo de las instituciones municipales, nacionales e internacionales de aliados sobre todo en los procesos de capacitación, estos incluidos en el plan de capacitación, mantener la alianza con ONGS, SETCAM, Mancomunidades, CNA. TSC, cooperantes y otros.

4. Implementar Estrategia de comunicación. Es importante la publicación de la **socialización de la función de la UMAP, elevar su perfil** la publicación de los avances en la implementación de la Ley de Carrera Administrativa Municipal al interior de las municipalidades, destacando los logros municipales y estímulos para el personal, así como el intercambio de experiencias con otros municipios, y presentaciones en eventos como asambleas, encuentros regionales o de mancomunidades.

También el uso de internet las plataformas establecidas en SETCAM, publicar en forma sistemática la información: El rol de la UMAP, de los empleados y las experiencias con sociedad civil. Asimismo, organizar los grupos de técnicos por área en WhatsApp y conformación de una red coordinadores de UMAP.

5.- Fortalecimiento de la planificación. Básico que la **UMAP** pueda elaborar y dar seguimiento al plan de gestión de recursos humanos, plan operativo, capacitación, que son herramientas que permitirán identificar y programar de acuerdo a las necesidades reales, con definición de los perfiles y ubicación o reubicación del personal, también permitirá que sea operativos las jefaturas de departamentos y unidades

Acciones mediáticas en el ámbito técnico.

Como estrategia de consolidación y sostenibilidad en este ámbito, se debe desarrollar in situ los procesos siguientes:

A. Ámbito Municipal

1.-Elaboración de guías operativas simplificadas (flujograma) sobre plan de gestión de recursos humanos, plan operativo UMAPS, Guía para el plan de capacitación. Guía para evaluación del desempeño por competencias y objetivos y guía operativa para reclutamiento y selección.

2.Diseño y reproducción de material popular y básico sobre la ley y sus beneficios.

3.Desarrollo de talleres para el adiestramiento de los técnicos responsables de las UMAP en el uso adecuado de las guías operativas simplificados que ha sido elaboradas, (Guía operativa para la Evaluación del Desempeño, Manual de Gestión de Recursos Humanos, Capacitación. Planificación Operativa y Guía Operativa Reclutamiento y Selección.

4.Seguimiento y monitoreo de los procesos asignados a la UMAP en diferentes modalidades (de campo o medios electrónicos) en el cumplimiento y consolidación de la Ley de Carrera Administrativa Municipal.

5. Lograr la formación técnica y acreditación de las UMAP en RETCAM tanto de los empleados según sus puestos, la realidad municipal y el proceso de conducción de los diferentes procesos en la implementación de la Ley CAM.

Capacitaciones in situ UMAP, y técnicos municipales: a). Deberes y Derechos; Responsabilidades y Régimen Disciplinario de los técnicos de Carrera Administrativa Municipal. b). Capacitación in situ de las UMAP para consolidar la documentación para el Registro de técnicos en el RENTCAM. c). Capacitación sobre uso de plataforma tecnológica, d). Capacitación para el mejoramiento de la administración del sistema genérico de recursos humanos. e) Incidir para la implementación de matriz de seguimiento y monitoreo en el cumplimiento de las actividades a realizar en la estrategia de sostenibilidad.

B. *Ámbito mancomunado.*

La mancomunidad de municipios y su unidad técnica como expresión territorial micro regional constituye un aliado estratégico, en el proceso de consolidación de la Ley su reglamento e instrumentos y herramientas.

1. Capacitaciones in situ a técnicos municipales de las unidades técnicas intermunicipales UTIS en Ley CAM, su Reglamento e instrumentos normativos.
2. Capacitación de facilitadores y enlaces técnicos, en el uso de guías operativas, plataforma virtual, y sistema de recursos humanos, a fin de que puedan brindar asistencia técnica en los territorios en la continuidad de los procesos de implementación de la Ley CAM, su Reglamento, herramientas e instrumentos.
3. Elaborada guía de seguimiento y monitoreo en cada UMAP.
4. Dotar la mancomunidad de herramientas, (Guías operativas, Manuales) e instrumentos (Normas Internas de Régimen Disciplinario, Reglamento de funciones de la UMAP, y Reglamento de Progresión) para que puedan brindar asistencia técnica a los municipios socios, y los acompañen en la continuidad de consolidación del proceso de la Ley CAM.
5. Promocionar a nivel de las microrregiones las capacitaciones virtuales que ofrece la SETCAM a través de su plataforma Tecnológica (Diplomados, cursos, Charlas Magistrales).

MATRIZ DE SEGUIMIENTO

Matriz de monitoreo Plan de sostenibilidad de la UMAP

Junio 2021 - Diciembre del 2021

No.	Indicador	YQ3						YQ4		
		Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Meta Global	%Performance	Ranking
		Result 1: Actividad 1 Ámbito Político								
1	Candidatos a Alcalde son capacitados y sensibilizados en el contenido y bondades de la Ley Cam y su reglamento.							180	0%	Below Expectations
2	Municipios presentan informe de traspaso, con los contenidos y exigencias de La ley CAM, para su continua implementación.							40	0%	Below Expectations
3	Técnicos capacitados in-situ, 5 por municipio							200	0%	Below Expectations
4	Municipios implementan guías operativas.							40	0%	Below Expectations
5	Municipios tienen conformadas y en funcionamiento las comisiones locales de seguimiento.							35	0%	Below Expectations
6	Municipios tienen conformadas y capacitadas las comisiones investigadoras y sancionadoras conformadas y capacitadas							30	0%	Below Expectations
Result 2: Indicadores Actividad 2: Ámbito Social										
1	Miembros de comisiones locales de seguimiento y de apoyo técnico capacitados.							150	0%	Below Expectations
2	Informes de veeduría presentados a SETCAM sobre el proceso de evaluación del desempeño.							35	0%	Below Expectations
3	Informes de veeduría presentados a SETCAM sobre el proceso de Reclutamiento y Selección, y capacitación.							30	0%	Below Expectations
Result 3: Fortalecer la implementación de la Ley Cam a través de la estrategia de la sostenibilidad de la UMAP en el Ambito Municipal										
1	POAs 40 municipios por unidad y departamento, elaborados / implementados.							40	0%	Below Expectations
2	Técnicos evaluados por objetivos y competencias.							400	0%	Below Expectations
3	Municipios realizan procesos de concurso.							5	0%	Below Expectations
4	Técnicos reciben capacitación en base al plan de capacitación.							200	0%	Below Expectations
5	UMAP con matriz de seguimiento de los procesos CAM							35	0%	Below Expectations

Result 4: Actividad 4 Ámbito Técnico - Mancomunado:

1	mancomunidades dotadas de herramientas, manuales e instrumentos normativos para seguimiento y asistencia técnica los municipios socios.							8	0%	Below Expectations
2	mancomunidades tienen asignados técnicos como enlaces capacitados para la implementación de la Ley CAM							8	0%	Below Expectations
	mancomunidades con la logística requerida para el buen desempeño del técnico enlace							8	0%	Below Expectations
	enlaces técnicos elaboran POA para el seguimiento y asistencia técnica, en los municipios de la mancomunidad							7	0%	Below Expectations
	técnicos capacitados en el uso del sistema de recursos humanos							8	0%	Below Expectations
	mancomunidades tienen instalado el sistema de recursos humanos.							4	0%	Below Expectations
	técnicos enlaces entrenados en el uso y acceso de las plataformas virtuales de SETCAM-AMHON							8	0%	Below Expectations
3	técnicos de mancomunidad reciben capacitación a través de diplomados y cursos virtuales y certificados por SETCAM/AMHON							16	0%	Below Expectations

**SECRETARIA TÉCNICA DE LA
CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**

**PLAN DE TRABAJO PARA LA
SOSTENIBILIDAD DE LAS
UNIDADES DE
ADMINISTRACION DE
PERSONAL (UMAP)**

 Colonia La Reforma paseo La Reforma,
tres casas arriba de la Iglesia Adventista,
casa No. 2796, antiguo edificio de AMHON
Tegucigalpa, Honduras - CA

 +504 2222 2539
+504 2222 2548
+504 2222 2560

 info@setcamhn.com

Esta publicación es posible gracias al generoso apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia Internacional para el Desarrollo (USAID en inglés, United States Agency for International Development). Los contenidos son responsabilidad de Secretaría Técnica de Carrera Administrativa Municipal (SETCAM) y no necesariamente reflejan la opinión de la USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América

Contenido

I. Introducción

II. Objetivo del Plan de Trabajo

2.1 Resultados

2.2 Indicadores

III. Estrategia de Trabajo, Metodología de Implementación

3.1 Equipo de trabajo de planta

3.2 Coordinación Interinstitucional.

3.3 Actividades a desarrollar

IV. Plan de Trabajo

V. Matriz de monitoreo y seguimiento

I. INTRODUCCIÓN

En el marco de la nueva subvención en el año 2021, entre la AMHON y la Actividad Gobernabilidad Local Honduras, se ejecuta el proyecto: Fortalecimiento de la Gestión Municipal en: Finanzas municipales, consolidación de la Ley CAM, Transición y Traspaso, prevención de la violencia, seguridad ciudadana y aplicación de medidas de bioseguridad para prevención del COVID-19, en 45 Municipalidades del Área de Influencia del Proyecto GLH-AMHON-GLH-FAA/2021-005, el cual aparte del cumplimiento de sus objetivos resultados y metas, busca convertirse en el marco referencial que sirva para la promoción, motivación y concientización para otros municipios, para alcanzar la voluntad política, técnica y social de los municipios que aún no inician los procesos de implementación de la Ley CAM.

Para el cumplimiento del objetivo de la implementación de la estrategia para la sostenibilidad de las UMAP, se desarrollarán una serie de actividades las cuales se enmarcan en cuatro áreas específicas: 1 Ámbito Político, 2 Ámbito Social, 3 Ámbito Técnico – Municipal y 4. Ámbito Técnico – Mancomunado.

En este plan de trabajo se detallan las actividades a realizar para alcanzar los resultados previstos, así como los tiempos programados, de igual manera se incorpora el plan de monitoreo para el seguimiento de las metas bimensuales.

II. OBJETIVO DEL PLAN DE TRABAJO

Desarrollar las diferentes actividades definidas en el plan de trabajo para el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad para la Unidad Municipal de Administración de Personal UMAP, y evidenciar los productos que se pretenden alcanzar, con las responsabilidades que asumen los diferentes niveles de ejecución y seguimiento de los procesos a nivel de la SETCAM, enunciando los recursos para la realización de las actividades, así como los espacios de tiempo en que se cumplirán.

El presente plan de trabajo busca alcanzar 4 ámbitos estratégicos:

2.1. Actividades:

- **Actividad 1: Ámbito Político.**
- **Actividad 2: Ámbito Social.**
- **Actividad 3: Ámbito Técnico - Municipal.**
- **Actividad 4: Ámbito Técnico - Mancomunado.**

2.2 Indicadores por resultado.

Para poder medir el avance y cumplimiento de estos resultados se han definido los siguientes indicadores:

2.2.1 Indicadores Actividad 1 Ámbito Político

- 180 candidatos a Alcalde son capacitados y sensibilizados en el contenido y bondades de la Ley Cam y su reglamento.
- 40 municipios presentan informe de traspaso, con los contenidos y exigencias de La ley CAM, para su continua implementación.
- Al menos 200 técnicos capacitados in-situ, 5 por municipio
- 40 municipios implementan guías operativas.
- Al menos 35 municipios tienen conformadas y en funcionamiento las comisiones locales de seguimiento.
- Al menos 30 municipios tienen conformadas y capacitadas las comisiones investigadoras y sancionadoras conformadas y capacitadas

2.2.2 Indicadores Actividad 2: Ámbito Social:

- Al menos 150 miembros de comisiones locales de seguimiento y de apoyo técnico capacitados.
- Al menos 35 informes de veeduría presentados a SETCAM sobre el proceso de evaluación del desempeño.
- Al menos 30 informes de veeduría presentados a SETCAM sobre el proceso de Reclutamiento y Selección, y capacitación.

2.2.3 Indicadores Actividad 3 Ámbito Técnico - Municipal.

- No de POAS en 40 municipios por unidad y departamento, elaborados / implementados.
- Al menos 400 técnicos evaluados por objetivos y competencias.
- Al menos 5 municipios realizan procesos de concurso.
- Al menos 200 técnicos reciben capacitación en base al plan de capacitación.
- Al menos 35 UMAP con matriz de seguimiento de los procesos CAM.
- Al menos 10 nuevos técnicos coordinadores de UMAP registrados.
- Al menos 10 presupuestos municipales readecuados para la sostenibilidad económica de UMAP.
- 40 planes operativos de UMAP desarrollados y ejecutados.

2.2.4 Indicadores Actividad 4 Ámbito Técnico - Mancomunado:

- 8 mancomunidades dotadas de herramientas, manuales e instrumentos normativos para seguimiento y asistencia técnica los municipios socios.
- al menos 8 de mancomunidades tienen asignados técnicos como enlaces capacitados para la implementación de la Ley CAM
- al menos 8 de mancomunidades con la logística requerida para el buen desempeño del técnico enlace
- Al menos 7 enlaces técnicos elaboran POA para el seguimiento y asistencia técnica, en los municipios de la mancomunidad

- al menos 8 de técnicos capacitados en el uso del sistema de recursos humanos
- al menos 4 mancomunidades tienen instalado el sistema de recursos humanos.
- al menos 8 de técnicos enlaces entrenados en el uso y acceso de las plataformas virtuales de SETCAM-AMHON
- a menos 16 técnicos de mancomunidad reciben capacitación a través de diplomados y cursos virtuales y certificados por SETCAM/AMHON

III. ESTRATEGIA DE TRABAJO, METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN.

El desarrollo de actividades se hará en cada municipalidad bajo un enfoque participativo de aprender haciendo que se fundamentará bajo los siguientes términos:

3.1 Equipo de trabajo de planta

Para la ejecución de las actividades del proyecto se contará con un equipo técnico de planta conformado por 5 personas: 1. Director Ejecutivo para seguimiento y coordinación de las actividades 2. Especialista en RRHH. 3. Especialista Legal de SETCAM 4. Especialista en Sistemas. 5. Técnico en Estadística. 6. Asistente técnico de RRHH.

Además, el trabajo de campo en la implementación de estrategia de sostenibilidad recaerá en 4 consultores con experiencia, que hayan acompañado procesos, que conozcan las guías operativas para la implementación de la Ley, su reglamento, herramientas e instrumentos.

3.2 Coordinación Interinstitucional

Articulación intersectorial. Para la aplicación de la Ley CAM y una función importante de la UMAP es primero establecer un mapeo de las instituciones municipales, nacionales e internacionales de aliados sobre todo en los procesos de capacitación, estos incluidos en el plan de capacitación, mantener la alianza con ONGs, SETCAM, Mancomunidades, CNA. TSC, cooperantes y otros.

En virtud que AMHON y SETCAM tienen alianzas con otros cooperantes en otros proyectos se buscará la coordinación a fin de que las actividades no se dupliquen en los territorios lo que permitirá mayor cobertura y coordinara con equipo de la actividad de GLH en los territorios.

3.3 Actividades a desarrollar

Las actividades a desarrollar en esta estrategia de sostenibilidad para las UMAP, serán dirigidas y coordinadas por el equipo de planta de la SETCAM, bajo la coordinación del Director, de igual manera con el acompañamiento de los distintos consultores de campo en los territorios relacionados a cada actividad.

JUNIO 2021 - DICIEMBRE 2021
APLICACIÓN No. GLH - AMHON - GLH - FAA/2021 - 005

No	Actividades	Productos	Responsables	Recursos	Tiempo de implementación							
					May	Junio	Julio	Ago.	Sep.	Oct	Nov	Dic
Actividad 1 Ámbito Político												
1	Acompañar a la Gerencia de incidencia política en la socialización de la actualización del manual de transición y traspaso en lo referente a ley CAM. herramientas e instrumentos.	Socializado el manual con los diferentes sectores claves. Mancomunidades, GIP, DAL, GDDM y SGJD.	Especialista de RRHH.	Transporte, Manual de transición y traspaso, Ley Cam y su reglamento.								
2	Acompañar el proceso de implementación del manual de transición y traspaso en los municipios	Implementado el manual de transición y traspaso en al menos 35 municipios del Proyecto GLH - AMHON	SETCAM - AMHON, y técnicos de campo,	Transporte, Manuales de transición y traspaso.								
3	Sensibilizar, sobre la importancia y las bondades de la ley de Carrera Administrativa Municipal y su reglamento en la gestión pública local.	Fortalecer el Rol de la Corporación municipal sobre la implementación de la Ley CAM, los conocimientos sobre el contenido y Uso de las herramientas y específicamente el reglamento de la función de la UMAP.	Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones								
4	Dar a conocer los procesos en: Planes operativos, Objetivos, evaluación del desempeño por objetivos y competencias, reclutamiento y selección, Progresión en la carrera. Capacitación		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones								

5	<p>Estabilidad de UMAP. 1. Creada y Aprobada en la estructura organizativa. 2. Asignación presupuestaria. 3. Registro y Certificación por SETCAM 4. Profesionalización del servidor municipal. (explicación del contenido plataforma tecnológica.) 5. Conocimiento de los Deberes y derechos de los servidores. Infracciones y sanciones.</p>	<p>Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo</p>	<p>Protocolos de registro</p>							
6	<p>Mecanismos de participación: De técnicos, UMAPs, autoridades y sociedad Civil Reconocimiento de Comisiones de seguimiento, apoyo técnico y conformación de las comisiones investigadoras y sancionadoras.</p>	<p>Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo</p>	<p>Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones</p>							
7	<p>Profesionalización del servidor municipal mediante el aula virtual (aplicación del contenido plataforma tecnológica SETCAM), por medio de la cual se fortalecerá la gestión del conocimiento mediante diplomados, cursos, charlas etc.</p>	<p>Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo</p>	<p>Plataforma y aula virtual de SETCAM</p>							
8	<p>Deberes y derechos de los servidores. Infracciones y sanciones.</p>	<p>Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo</p>	<p>Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones</p>							
9	<p>Mecanismos de participación en el marco de la Ley CAM; Comisiones locales, comisiones de apoyo técnico, comisiones investigadoras y sancionadoras en la cuales se incorporan técnicos, UMAPs, autoridades municipales y sociedad Civil.</p>	<p>Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo</p>	<p>Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones</p>							

10	Reconocimiento expreso por parte de la Corporación Municipal y entidad nominadora de las Comisiones Locales de seguimiento, apoyo técnico, comisión investigadora y sancionadora.		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones														
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Actividad 2: Ámbito Social

1	Posicionamiento de las comisiones, Locales de seguimiento, apoyo técnico, comisión investigadora y sancionadora en los procesos de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación, reglamento disciplinario y el uso de los informes de veeduría a SETCAM, mediante talleres in- situ en cada municipio	Comisiones de sociedad civil capacitadas y posicionadas como veedores en el cumplimiento de la Ley de Cerrera Administrativa Municipal, su reglamento, herramientas e instrumentos.	Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones															
2	Garantizar la transparencia en el proceso de aplicación de la Ley, su reglamento, instrumentos y herramientas mediante el adiestramiento y participación activa de las comisiones locales de seguimiento, apoyo técnico, comisión investigadora, sancionadora		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones															
3	El rol de la comisión local seguimiento en la veeduría social, mediante informes y denuncias en su caso; en la aplicación de la Ley CAM, su Reglamento, e instrumentos y herramientas; y el acompañamiento a los procesos de reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación y régimen disciplinario.		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones															

4	Afianzar que, en los planes de capacitación de cada municipalidad, se incluya las comisiones locales de seguimiento, apoyo técnico, comisión investigadora y sancionadora		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones														
5	Vigilancia en la profesionalización, meritocracia, en el cumplimiento de la Ley CAM, y el respeto a los procesos, la estabilidad de las UMAP y demás personal de Carrera Administrativa Municipal		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Seguimiento de los procesos														
6	Adiestramiento en deberes y derechos de los servidores municipales, infracciones y sanciones.		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones														

Actividad 3: Ámbito Técnico - Municipal

1	Elaboración de guías operativas simplificadas (flujograma) sobre plan de gestión de recursos humanos, plan operativo UMAPS, Guía para el plan de capacitación. Guía para evaluación del desempeño por competencias y objetivos y guía operativa para reclutamiento y selección.	Fortalecida las capacidades de la UMAP, mediante la formación y capacitación continua, para dar seguimiento en el cumplimiento de la Ley, su reglamento, en el uso de las herramientas: Guías Operativas, Sistema de RRHH, Registro, e implementación de los	Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones														
2	Diseño y reproducción de material popular y básico sobre la ley y sus beneficios.		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística,	Material didáctico														

3	Desarrollo de talleres para el adiestramiento de los técnicos responsables de las UMAP en el uso adecuado de las guías operativas simplificadas que ha sido elaboradas, (Guía operativa para la Evaluación del Desempeño, Manual de Gestión de Recursos Humanos, Capacitación. Planificación Operativa y Guía Operativa Reclutamiento y Selección	instrumentos normativos internos: Reglamentos de funciones de la UMAP, de progresión y régimen disciplinario	Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones								
4	Seguimiento y monitoreo de los procesos asignados a la UMAP en diferentes modalidades (de campo o medios electrónicos) en el cumplimiento y consolidación de la Ley de Carrera Administrativa Municipal.		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Seguimiento de los procesos								
5	Lograr la formación técnica y acreditación de las UMAP en RETCAM, tanto de los empleados según sus puestos, la realidad municipal, conducción de los diferentes procesos en la implementación de la Ley CAM		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Plataforma virtual de RENTCAM.								
Actividad 4: Ámbito Técnico - Mancomunado												
1	Capacitaciones in situ a técnicos municipales de las unidades técnicas intermunicipales UTIs. En Ley CAM, su reglamento e instrumentos normativos	Fortalecidas las capacidades de los enlaces de las UTIs, para brindar	Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones								

2	Capacitación de facilitadores y enlaces técnicos, en el uso de guías operativas, plataforma virtual, y sistema de recursos humanos, a fin de que puedan brindar asistencia técnica en los territorios en la continuidad de los procesos de implementación de la Ley CAM, su Reglamento, herramientas e instrumentos.	<p>asistencia técnica y dar continuidad en los territorios a los municipios socios, en el proceso de la implementación de la ley, su reglamento, herramientas e instrumentos.</p>	Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones							
3	Elaborada guía de seguimiento y monitoreo con cada UMAP.		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones							
4	Dotar la mancomunidad de herramientas, (Guías operativas, Manuales) e instrumentos (Normas Internas de Régimen Disciplinario, Reglamento de funciones de la UMAP, y Reglamento de Progresión) para que puedan brindar asistencia técnica a los municipios socios, y los acompañen en la continuidad de consolidación del proceso de la Ley CAM.		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Transporte de movilización, Equipo de cómputo, material didáctico, Data Show, Presentaciones							
5	Promocionar a nivel de las microrregiones las capacitaciones virtuales que ofrece la SETCAM a través de su plataforma Tecnológica (Diplomados, cursos, Charlas Magistrales).		Dirección Ejecutiva, Especialista de RRHH, Especialista Legal, Especialista en Sistemas, Unidad de Estadística, Asistente Técnico de RRHH y equipo de consultores de campo	Plataforma y aula virtual de SETCAM							

MATRIZ DE SEGUIMIENTO
Matriz de monitoreo Plan de sostenibilidad de la UMAP
 Junio 2021 - Diciembre del 2021

No.	Indicador									
		YQ3			YQ4			Meta Global	%Performance	Ranking
		Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre			
Result 1: Actividad 1 Ámbito Político										
1	Candidatos a Alcalde son capacitados y sensibilizados en el contenido y bondades de la Ley Cam y su reglamento.							180	0%	Below Expectations
2	Municipios presentan informe de traspaso, con los contenidos y exigencias de La ley CAM, para su continua implementación.							40	0%	Below Expectations
3	Técnicos capacitados in-situ, 5 por municipio							200	0%	Below Expectations
4	Municipios implementan guías operativas.							40	0%	Below Expectations
5	Municipios tienen conformadas y en funcionamiento las comisiones locales de seguimiento.							35	0%	Below Expectations
6	Municipios tienen conformadas y capacitadas las comisiones investigadoras y sancionadoras conformadas y capacitadas							30	0%	Below Expectations

Result 2: Indicadores Actividad 2: Ámbito Social										
1	Miembros de comisiones locales de seguimiento y de apoyo técnico capacitados.							150	0%	Below Expectations
2	Informes de veeduría presentados a SETCAM sobre el proceso de evaluación del desempeño.							35	0%	Below Expectations
3	Informes de veeduría presentados a SETCAM sobre el proceso de Reclutamiento y Selección, y capacitación.							30	0%	Below Expectations
Result 3: Fortalecer la implementación de la Ley Cam a través de la estrategia de la sostenibilidad de la UMAP en el Ambito Municipal										
1	POAs 40 municipios por unidad y departamento, elaborados / implementados.							40	0%	Below Expectations
2	Técnicos evaluados por objetivos y competencias.							400	0%	Below Expectations
3	Municipios realizan procesos de concurso.							5	0%	Below Expectations

4	Técnicos reciben capacitación en base al plan de capacitación.							200	0%	Below Expectations
5	UMAP con matriz de seguimiento de los procesos CAM							35	0%	Below Expectations
6	nuevos técnicos coordinadores de UMAP registrados							10	0%	Below Expectations
7	presupuestos municipales readecuados para la sostenibilidad económica de UMAP.							10	0%	Below Expectations
8	planes operativos de UMAP desarrollados y ejecutados							40	0%	Below Expectations
Result 4: Actividad 4 Ámbito Técnico - Mancomunado:										
1	mancomunidades dotadas de herramientas, manuales e instrumentos normativos para seguimiento y asistencia técnica los municipios socios.							8	0%	Below Expectations

2	mancomunidades tienen asignados técnicos como enlaces capacitados para la implementación de la Ley CAM							8	0%	Below Expectations
	mancomunidades con la logística requerida para el buen desempeño del técnico enlace							8	0%	Below Expectations
	enlaces técnicos elaboran POA para el seguimiento y asistencia técnica, en los municipios de la mancomunidad							7	0%	Below Expectations
	técnicos capacitados en el uso del sistema de recursos humanos							8	0%	Below Expectations
	mancomunidades tienen instalado el sistema de recursos humanos.							4	0%	Below Expectations

	técnicos enlaces entrenados en el uso y acceso de las plataformas virtuales de SETCAM-AMHON							8	0%	Below Expectations
3	técnicos de mancomunidad reciben capacitación a través de diplomados y cursos virtuales y certificados por SETCAM/AMHON							16	0%	Below Expectations

MATRIZ DE SEGUIMIENTO
Matriz de monitoreo Plan de sostenibilidad de la UMAP
 Junio 2021 - Diciembre del 2021

No.	Indicador									
		YQ3			YQ4			Meta Global	%Performance	Ranking
		Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre			
Result 1: Actividad 1 Ámbito Político										
1	Candidatos a Alcalde son capacitados y sensibilizados en el contenido y bondades de la Ley Cam y su reglamento.							180	0%	Below Expectations
2	Municipios presentan informe de traspaso, con los contenidos y exigencias de La ley CAM, para su continua implementación.							40	0%	Below Expectations
3	Técnicos capacitados in-situ, 5 por municipio							200	0%	Below Expectations
4	Municipios implementan guías operativas.							40	0%	Below Expectations
5	Municipios tienen conformadas y en funcionamiento las comisiones locales de seguimiento.							35	0%	Below Expectations
6	Municipios tienen conformadas y capacitadas las comisiones investigadoras y sancionadoras conformadas y capacitadas							30	0%	Below Expectations
Result 2: Indicadores Actividad 2: Ámbito Social										
1	Miembros de comisiones locales de seguimiento y de apoyo técnico capacitados.							150	0%	Below Expectations
2	Informes de veeduría presentados a SETCAM sobre el proceso de evaluación del desempeño.							35	0%	Below Expectations
3	Informes de veeduría presentados a SETCAM sobre el proceso de Reclutamiento y Selección, y capacitación.							30	0%	Below Expectations
Result 3: Fortalecer la implementación de la Ley Cam a través de la estrategia de la sostenibilidad de la UMAP en el Ambito Municipal										
1	POAs 40 municipios por unidad y departamento, elaborados / implementados.							40	0%	Below Expectations
2	Técnicos evaluados por objetivos y competencias.							400	0%	Below Expectations
3	Municipios realizan procesos de concurso.							5	0%	Below Expectations
4	Técnicos reciben capacitación en base al plan de capacitación.							200	0%	Below Expectations
5	UMAP con matriz de seguimiento de los procesos CAM							35	0%	Below Expectations

6	nuevos técnicos coordinadores de UMAP registrados							10	0%	Below Expectations
7	presupuestos municipales readecuados para la sostenibilidad económica de UMAP.							10	0%	Below Expectations
8	planes operativos de UMAP desarrollados y ejecutados							40	0%	Below Expectations
Result 4: Actividad 4 Ámbito Técnico - Mancomunado:										
1	mancomunidades dotadas de herramientas, manuales e instrumentos normativos para seguimiento y asistencia técnica los municipios socios.							8	0%	Below Expectations
2	mancomunidades tienen asignados técnicos como enlaces capacitados para la implementación de la Ley CAM							8	0%	Below Expectations
	mancomunidades con la logística requerida para el buen desempeño del técnico enlace							8	0%	Below Expectations
	enlaces técnicos elaboran POA para el seguimiento y asistencia técnica, en los municipios de la mancomunidad							7	0%	Below Expectations
	técnicos capacitados en el uso del sistema de recursos humanos							8	0%	Below Expectations
	mancomunidades tienen instalado el sistema de recursos humanos.							4	0%	Below Expectations
	técnicos enlaces entrenados en el uso y acceso de las plataformas virtuales de SETCAM-AMHON							8	0%	Below Expectations
3	técnicos de mancomunidad reciben capacitación a través de diplomados y cursos virtuales y certificados por SETCAM/AMHON							16	0%	Below Expectations