



**Organización y
funciones**



**Puestos y
Salarios**



**Reclutamiento
y Selección**



**Evaluación y
Selección**



Capacitación

Secretaría Técnica de la Carrera Administrativa Municipal

SETCAM /ADSCRITA AMHON

**Ficha Técnica - Plan
Cuatrienal de Carrera
Administrativa Municipal
2016 -2020**



1. DATOS DE PRESENTACIÓN DEL PLAN.

Título del proyecto:	Plan cuatrienal de la carrera administrativa municipal en Honduras, 2016 – 2020.
País / área geográfica:	298 Municipios de Honduras.- (Municipios Meta 240)
Máximo órgano responsable:	Secretaría Técnica de Carrera Administrativa Municipal adscrita a la Asociación de Municipios de Honduras (AMHON)
Fecha prevista de inicio:	abril 2016
Fecha prevista de finalización:	Diciembre 2020
Periodo total de ejecución:	4 años y 8 meses

2. FINANCIACIÓN TOTAL

Costo total:	Costo total del plan (LPS 11,510,000.00) once millones quinientos diez mil lempiras..
---------------------	---

3. DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

A través de este plan cuatrienal, se pretende implementar los sistemas y procesos de la Carrera Administrativa en los municipios, de acuerdo con los principios y normas establecidas en la Ley promulgada en julio del 2010, con el propósito de fortalecer la gestión institucional de las municipalidades para que los gobiernos locales de turno puedan resolver y cumplir con sus programas y sus compromisos con la comunidad, con transparencia.

Para lograr dicho propósito, se esperan alcanzar tres grandes resultados.

El primero de ellos está dirigido a las autoridades locales actuales y entrantes, servidores municipales y otros actores relacionados con el que hacer municipal, con el fin de que conozcan los alcances y beneficios de la ley de Carrera Administrativa Municipal. Entendiendo precisamente la importancia que tiene la función pública en el fortalecimiento institucional, siendo imprescindible que todas las partes tengan conocimiento de las normas que lo regulan, los alcances, los beneficios de su implementación y posterior desarrollo. Se requiere informar y socializar el tema con las autoridades locales, pues de ellas está el tomar las decisiones para iniciar el camino hacia la profesionalización del funcionario público municipal. Los servidores públicos también deben conocer de las normas y los alcances de la Carrera Administrativa, por cuanto depende de ellos también promover el cambio y, al mismo tiempo, tomar conciencia que el acceder a los puestos públicos ha de ser por mecanismos objetivos, basados en las competencias de los candidatos y mediante concursos públicos en condiciones de igualdad y transparencia.

El segundo resultado que se espera al final del plan cuatrienal es que se hayan logrado crear las condiciones organizacionales en las municipalidades y a nivel general del sector municipal, para la implementación de la Carrera administrativa. Existen condiciones importantes ya creadas como lo es la existencia de una Ley de Carrera Administrativa Municipal, manuales genéricos, los cuales fueron apoyados por la Fundación DEMUCA/AECID, y manuales específicos en 77 municipalidades elaborados por proyectos de cooperación, PRODEMON/ AECID, (COSUDE/Cooperación Suiza DEE/USAID) U.E/ SDHGJD, en acuerdo con AMHON a partir de los términos de la Ley.

Las actividades en este resultado se orientaran al fortalecimiento para el buen funcionamiento de la Secretaría Técnica de la Carrera Administrativa Municipal (SETCAM); continuar con la instrumentalización de las municipalidades, elaborando sus manuales específicos; fortalecer las capacidades de los que tendrán a cargo la implementación de la función pública en los municipios; y el desarrollo de sistemas de información.

Finalmente, el tercer resultado debe mostrar la implementación efectiva de la Carrera Administrativa en al menos, dos terceras partes de las 240 municipalidades meta del país. Este resultado vendrá a marcar la diferencia entre aquellas municipalidades con sistemas de empleo público basados en el mérito y la igualdad y aquellas con sistemas de empleo enmarcados en el clientelismo político. Las actividades estarán dirigidas al acompañamiento y la asesoría a las municipalidades para implementar los manuales y la aplicación de las normas establecidas en la ley.

4. CONTEXTO Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

La Carrera Administrativa Municipal.

Una de las debilidades más grandes que se le ha venido señalando a las municipalidades del país ha sido la ausencia de una Carrera Administrativa Municipal, sustentada en los principios de mérito, igualdad y transparencia. Por el contrario, la práctica en el empleo público municipal ha estado centrada en el clientelismo y los compromisos políticos electorales, que han hecho del servidor público uno de los recursos más inestables y deficitarios de estas organizaciones. La eficiencia de la gestión pública depende en gran medida de las competencias, compromiso y motivación de su personal.

La Carrera Administrativa Municipal en el país aún no se ha implementado en la gran mayoría de municipios y en algunos parcialmente. Los municipios muestran grandes deficiencias en los procesos de vinculación y desvinculación de personal a los puestos de la función pública Municipal, por la falta de procedimientos y la aplicación de las normas establecidas para esos efectos.

No obstante que los gobiernos municipales han sido beneficiados en forma especial desde 1982 con normas de rango constitucional que disponen la incorporación del personal municipal al servicio civil, como institución esencial en la gestión del empleo público local y de los recursos humanos de las municipalidades, el avance de los esfuerzos para hacer realidad ese mandato ha sido lento, difícil y complejo por muchos factores.

Entre las condiciones negativas más influyentes que frenan ese avance se pueden mencionar:

- a) Tergiversación e inseguridad jurídica por la aprobación de un Decreto legislativo que derogó el artículo específico de la Ley de Municipalidades (artículo 101) que confirma la aplicación del servicio civil a las Municipalidades, pero con esa derogatoria se está aplicando el Código de Trabajo cuya principal finalidad es regular las relaciones de empleo en la empresa privada.
- b) La escasa valoración social del mérito en el acceso y ejercicio de funciones públicas;
- c) Una antigua y sólida cultura de exclusión político partidaria;
- d) Impulsos de procesos de modernización institucional del Estado pero con énfasis centralista;
- e) Simultaneidad de la elección de autoridades municipales y nacionales, prevaleciendo las prioridades, visiones e intereses de la agenda política presidencial en perjuicio de la local;
- f) Una escasa aplicación del régimen jurídico de responsabilidad de los funcionarios y ausencia de interés de ciudadanos y organizaciones civiles para promover reclamos contra funcionarios y entidades por actos arbitrarios.
- g) Falta de continuidad de las políticas públicas y pérdida de la memoria institucional por ruptura de la gestión municipal cada cuatro años con los cambios de gobierno local.

Con ese panorama, desde el año 2007 la Asociación de Municipios de Honduras (AMHON), como parte de su agenda técnica institucional de incidencia política, impulsó el proyecto de Ley de Carrera Administrativa Municipal, socializado con alcaldes, regidores, mancomunidades, sociedad civil, cooperantes de la mesa de descentralización, medios de comunicación, cámaras de comercio, Comisión Ejecutiva de Descentralización del Estado y sus técnicos y finalmente con diputados del Congreso Nacional, lo que llevó a que en julio del 2010 se promulgara el Decreto 74-2010 Ley de Carrera Administrativa Municipal.

Aunado a la Ley, la AMHON elaboró los manuales técnicos de Organización y Funcionamiento, Selección y Reclutamiento, Puestos y Salarios, Capacitación y Evaluación del Desempeño, como herramientas genéricas para que las municipalidades puedan desarrollar sus manuales específicos para la implementación de la Carrera Administrativa Municipal.

Con estos elementos, las condiciones se tornan más favorables para que los municipios puedan establecer sistemas de empleo público sustentados en el mérito, la igualdad y la transparencia, a través de las acciones que se proponen en el presente plan.

5.- Justificación

En su preámbulo, la Carta Iberoamericana de la Función Pública¹ señala que el Estado constituye la máxima instancia de articulación de relaciones sociales. Amplía lo anterior al mencionar que, desde el punto de vista de la gobernabilidad, el progreso económico y la reducción de la desigualdad social, el papel del Estado es fundamental para el logro creciente del bienestar colectivo. Pero al mismo tiempo señala ese documento que para la consecución de un mejor Estado, la función pública constituye el instrumento indispensable para el desarrollo de los países, siendo la profesionalización de los servidores municipales una condición necesaria.

Si contextualizamos esa declaratoria hacia los municipios, tendríamos entonces que la Municipalidad, como la máxima instancia de articulación, tiene un papel fundamental en el desarrollo económico y social del municipio, pero que, para la consecución de una mejor Municipalidad, le es necesario e ineludible profesionalizar al funcionario público municipal. De aquí se desprende claramente que la carrera administrativa municipal, no es un objetivo en sí mismo, sino un propósito de fortalecer la gestión institucional de las municipalidades para que estas puedan cumplir con su deber social de facilitar y promocionar el desarrollo de los municipios y de quienes en ellos habitan.

En las municipalidades, la función pública Municipal ha estado prácticamente ausente, suplantada por prácticas clientelares y compromisos político electorales, que han hecho del recurso humano de estas organizaciones uno de sus puntos más vulnerables, pues resulta imposible crear y fortalecer las competencias de los funcionarios cuando en cada cambio de gobierno se produce una desvinculación masiva del personal por razones meramente partidistas. El desarrollo económico y social de los municipios demandan de Municipalidades competentes, siempre en busca de una mejor calidad de vida. Para dar respuesta a esto, las municipalidades deben mejorar significativamente y de manera continua sus capacidades organizativas, incluyendo la profesionalización de los servidores públicos municipales a través de sistemas de empleo público basados en el mérito, la igualdad y la transparencia.

Existe un mandato constitucional y una ley de Carrera Administrativa Municipal que aplicar. Los municipios demandan de municipalidades que asuman su rol en los procesos de desarrollo social y económico. Las municipalidades requieren fortalecerse institucionalmente y la carrera administrativa municipal es parte fundamental de ese fortalecimiento, por lo que el plan cuatrienal propuesto es parte de la continuidad sobre un propósito de ver en los próximos años una mejor gestión municipal.

¹ La Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministro de Administración Pública y Reforma del Estado, en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio del 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, Bolivia, 14 y 15 de noviembre de 2003.

6.- Descripción de beneficiarios y otros actores implicados

Constituyen las instituciones beneficiarias de este plan 240 municipios meta, es fundamental el compromiso y el apoyo de las autoridades locales para la implementación de la Carrera Administrativa Municipal, aspecto que se formalizará mediante acuerdos de Corporación Municipal cuando cada municipalidad se incorpore al proceso de implementación, de igual manera se estimulara la participación de la ciudadanía en los procesos de veeduría social en la implementación de la Ley.

El plan cuatrienal será ejecutado por la Secretaría Técnica de Carrera Administrativa Municipal SETCAM con el apoyo logístico de la Asociación de Municipios de Honduras (AMHON).

El proyecto contará con la asistencia técnica en su caso de la Fundación DEMUCA/ AECID, ICMA/USAID, VNG, CAMCAYCA, Red Unidades técnicas de Mancomunidades, FOPRIDEH por la experiencia en el ámbito local y regional.

Se busca que la cooperación internacional, incluya en sus Programas y proyectos, el fortalecimiento municipal mediante el apoyo a la implementación de la Carrera administrativa, y el Instituto de Desarrollo Municipal.

7.- LÓGICA DE INTERVENCIÓN

Objetivo general

Contribuir a fortalecer la gestión estratégica y operativa de las municipalidades y mancomunidades, para la articulación y promoción del desarrollo económico y social de los municipios.

Objetivo específico

Establecer la Carrera Administrativa en las municipalidades, mancomunidades, para el fortalecimiento y desarrollo institucional de los gobiernos locales del país.

8.- Resultados Esperados

1. **SOCIALIZAR:** Con autoridades locales actuales, y entrantes, servidores municipales, unidad técnica de mancomunidad y otros actores relacionados con el quehacer municipal, los alcances y beneficios de la Ley de Carrera Administrativa Municipal.
2. **FORTALECER LAS CAPACIDADES:** Organizacionales en las municipalidades, y a nivel general del sector municipal (mancomunidades, entidades municipales, SETCAM) para mejorar la gestión de los recursos humanos.
3. **IMPLEMENTAR:** La Carrera Administrativa Municipal en los 240 municipios meta. Sin perjuicio del acompañamiento a las restantes.

9.- Actividades previstas

Acciones (y medios) que se llevarán a cabo para lograr concretamente los resultados esperados. Son un resumen de lo que en el plan se ejecutará.

Para el Resultado 1.

- 1.1 **Divulgar y Sensibilizar:** El contenido de la Ley CAM (elaboración de material divulgativo, página web, campañas publicitarias, foros, charlas, cabildos abiertos, talleres informativos).
- 1.2 **Socializar:** La Ley, reglamento y herramientas para incentivar la voluntad política de beneficiarios y actores implicados:
 1. Autoridades municipales, entidades públicas y privadas.
 2. Parte técnica (servidores públicos municipales, unidades técnicas de mancomunidades y unidades locales).
 3. Sociedad civil organizada (líderes comunales, iglesias, comisiones de transparencia, comisionado municipal, y organizaciones no gubernamentales).
 4. Autoridades entrantes (candidatos a elección, y electos), durante el período electoral y traspaso de mando municipal.

Para el Resultado 2.

- 2.1. **Crear y desarrollar instrumentos y herramientas para fortalecer las capacidades de las municipalidades y otros entes del sector municipal.**
 - 2.1.1 Crear organizar y puesta en funcionamiento las comisiones de selección de personal y evaluación técnico permanente
 - 2.1.2 Crear, organizar y poner en funcionamiento el Registro General de la Carrera Administrativa Municipal.
 - 2.1.3 Promover la puesta en marcha del Instituto de Desarrollo Municipal creado por la Ley de municipalidades: a). Elaborar y aprobar reglamento del IDM, b). Convenios con la academia, y c). Crear sala virtual.
 - 2.1.4 Realizar estudios para la elaboración y aplicación de procesos para funcionalidad de la SETCAM, garantizar la asignación presupuestaria para el funcionamiento y palanqueo de actividades a realizar, y desarrollo de la logística para el buen funcionamiento de la SETCAM.
 - 2.1.5 Desarrollo de un sistema informático de Recursos Humanos genérico para las municipalidades.
- 2.2. **Fortalecer las capacidades de la unidad responsable del manejo del recurso humano municipal.**
 - 2.2.1 Capacitar sobre la aplicación de la ley y los manuales técnicos de la Carrera Administrativa Municipal a responsables o encargados de la gestión de recursos humanos en las municipalidades.
 - 2.2.2 Formación a los responsables de la Carrera Administrativa de las municipalidades en la gestión de recursos humanos.
 - 2.2.3 Intercambio de experiencias en la Región para la administración de la Carrera Administrativa Municipal.

Para el Resultado 3.

- 3.-1. **Desarrollar acciones para la implementación y seguimiento de la Carrera Administrativa Municipal en 240 municipios meta.**
 - 3.1.1 Elaborar, validar, editar, e imprimir los manuales específicos de Carrera Administrativa para 163 municipios de los 240 municipios meta y un máximo de un 40% de unidades técnicas de mancomunidades.
 - 3.1.2 Brindar asistencia técnica y acompañamiento para la implementación de las metodologías, y procedimientos establecidos en los manuales específicos en los procesos de Carrera Administrativa en cada municipalidad y por mancomunidad de la meta propuesta, y asistencia técnica para el funcionamiento las Comisiones locales de Seguimiento para la implementación de la Ley CAM en los municipios meta
 - 3.1.3. Realizar Estudio de evaluación y seguimiento en la implementación de los manuales específicos, las comisiones locales, y registros municipales en una muestra de municipalidades donde tengan y apliquen esas herramientas.
 - 3.1.4. Incidencia en actores claves para la gestión y coordinación de la ejecución de las actividades establecidas en el plan, mediante alianzas estratégicas con proyectos de cooperación internacional, Gobierno Nacional y sociedad civil organizada, academia, Ongs, Partidos políticos.

Lógica de intervención	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Hipótesis
Actividades que se desarrollaran a lo largo del proyecto (Descripción sintética)	Cómo pretendemos medir los resultados de nuestras actividades (Descripción sintética)	Fuentes de información donde verificaremos el impacto de nuestras actividades (Descripción sintética)	Hipótesis sobre la que pretendemos intervenir, y cual será el impacto de nuestras actividades (Descripción sintética)
Actividad: 1.1 Divulgar y Sensibilizar el contenido de la Ley CAM.			
1.1.1.- Realizar y actualizar inventario de material divulgativo, Elaboración y reproducción de material divulgativo en su caso sobre la Carrera Administrativa Municipal.	Material editado. Material reproducido.	Material divulgativo elaborado. Registros de contrato y ejecución del material divulgativo.	Inventario actualizado y material distribuido a los municipios
1.1.2. Crear y Desarrollar una página web para la divulgación de la Carrera Administrativa Municipal y la creación de un foro virtual para los responsables y actores involucrados en la gestión de recursos humanos municipal.	Página desarrollada conforme a los parámetros establecidos en los términos de referencia.	Página en la web. Términos de referencia. Informe de entrega del Desarrollador de la página.	Página web funcionado y siendo utilizada por los diferentes actores
Actividad: 1.2 Socializar la Ley, reglamento y herramientas para incentivar la voluntad política de beneficiarios y actores implicados.			
1.2.1. Jornadas con las autoridades actuales, y entrantes distribuidas en las regiones del país para la socialización de la Ley de Carrera Administrativa Municipal y su reglamento, aprovechado los foros AMHON.	80% de autoridades actuales y entrantes asisten a las jornadas.	Registros de asistencia de las jornadas. .	Autoridades locales aplican ley CAM y crean cultura en la estabilidad de los técnicos municipales.
1.2.2. Jornadas regionales para la divulgación de los avances la ley de carrera administrativa municipal a los servidores públicos municipales, unidades técnicas de mancomunidades, y unidades locales de seguimiento de sociedad civil.	Al menos el 80% de los servidores municipales y técnicos de mancomunidades de los municipios meta, participan en las jornadas.	Registros de asistencia a las jornadas.	Alcaldes con voluntad política en la implementación de la ley de CARRERA Administrativa Municipal.
Actividad: 2.-1 Crear y desarrollar instrumentos y herramientas para fortalecer las capacidades de las municipalidades y otros entes del sector municipal.			
2.1.1 Crear organizar y puesta en funcionamiento las comisiones de selección de personal y evaluación técnico permanente	Comisiones constituidas y funcionando en 144 municipios.	Registro de la constitución de las Comisiones. Informe de la consultoría.	Comisiones capacitadas y Funcionando en los municipios meta
2.1.2 Crear, organizar y puesta en funcionamiento el Registro General de la Carrera Administrativa	Sistema de software de registro general operando normalmente	Capacitados técnicos en el manejo del Sistema de registro	Técnicos de las 298 municipalidades registrados en el sistema.

Lógica de intervención	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Hipótesis
Municipal.			
2.1.3. Elaborar y aprobar el reglamento interno del Instituto de Desarrollo Municipal. E implementación.	Elaborado reglamento y aprobado por el concejo Directivo. Convenio con la Academia para funcionamiento del Instituto de Desarrollo Municipal. En funcionamiento sala virtual de capacitación.	Documento impreso y acta de aprobación	Instituto de Desarrollo municipal funcionando normalmente
2.1.4. Realizar estudios para la elaboración y aplicación de procesos para funcionalidad de la SETCAM, garantizar la asignación presupuestaria para el funcionamiento y palanqueo de actividades y desarrollo de la logística para el funcionamiento de la SETCAM.	Documento elaborados y aprobados, plan de desembolsos aprobado, oficinas acondicionadas, con equipo y mobiliario.	Documentos impresos, Y SETCAM operando normalmente	Autoridades locales y técnicos municipales y de mancomunidades identificados con la SETCAM, institucionalizada la asignación presupuestaria
2.1.5 Desarrollo de un sistema informático genérico de Recursos Humanos genérico para las municipalidades.	Sistema informático genérico recursos humanos implementado 60% de municipalidades meta	Numero Municipios certificados.	70 por ciento de municipios meta utilizan el sistema genérico de informático
Actividad: 2-2. Fortalecer las capacidades de la unidad responsable del manejo del recurso humano municipal.			
2.2.1 Capacitar sobre la ley, y los manuales técnicos de la Carrera Administrativa Municipal a responsables o encargados de la gestión de recursos humanos en las municipalidades, y mancomunidades.	60% de técnicos y encargados de recursos humanos capacitados en la ley y los manuales	Registro de asistencia de responsables de recursos humanos participantes	80 por ciento de responsables de recursos humanos capacitados y funcionado en su cargo.
2.2.2. Formación a los responsables de la Carrera Administrativa de las municipalidades Y mancomunidades en la gestión de recursos humanos.	60% de personal responsable de recursos humanos de técnicos municipales permanentes y de unidades técnicas de mancomunidades capacitados	Listados de participantes en los talleres de capacitación y formación.	70 por ciento de responsables de recursos humanos de municipalidades capacitados.
2.2.3. Intercambio de experiencias en la Región para la administración de la Carrera Administrativa Municipal.	Al menos un intercambio de experiencia realizado.	Listado de participantes	Experiencia exitosa fortalece la SETCAM
Actividad: 3.1. Desarrollar acciones para la implementación y seguimiento de la Carrera Administrativa Municipal en 240 municipios meta.			
3.1.1 Elaboración de los manuales específicos de CAM en las 163 municipalidades de los 240 municipios meta.	Manuales específicos entregados a las 80% de las 163 municipalidades	Documentos impresos y en digital	Municipios implementando los manuales específicos

Lógica de intervención	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Hipótesis
<p>3.1.2 Brindar asistencia técnica y acompañamiento para la implementación de las metodologías, y procedimientos establecidos en los manuales específicos en los procesos de Carrera Administrativa en cada municipalidad y por mancomunidad de la meta propuesta, y asistencia técnica para el funcionamiento las Comisiones locales de seguimiento para la implementación de la Ley CAM en los municipios meta.</p>	<p>60% de municipalidades con la Carrera Administrativa implementada. Y comisiones de unidad de seguimiento de sociedad civil funcionando.</p> <p>40% de mancomunidades implementando la Carrera Administrativa.</p>	<p>Municipios certificados</p>	
<p>3.1.3. Estudio de evaluación y seguimiento en la implementación de los manuales específicos y la marcha de las comisiones y registros municipales en las municipalidades donde cuentan con esas herramientas.</p>	<p>Estudio elaborado y aprobado e implementando recomendaciones en las municipalidades objeto del estudio.</p>	<p>documento impresos y en digital informe de consultoría</p>	<p>Sistematización buenas prácticas en ley CAM.</p>
<p>3.1.4 Incidencia en actores claves para la gestión y coordinación de la ejecución de las actividades establecidas en el plan, mediante alianzas estratégicas con proyectos de cooperación internacional, Gobierno Nacional y sociedad civil organizada, academia, Ongs, Partidos políticos.</p>	<p>Al menos 2 convenios de cooperación con proyectos de cooperación internacional suscritos.</p> <p>Al menos 3 convenios de cooperación interinstitucional suscritos.</p>	<p>Convenios interinstitucionales suscritos, acuerdos con partidos políticos, informes y publicaciones de proyectos de cooperación.</p>	<p>Actores involucrados en implementar la ley de Carrera Administrativa, interesados en colaborar con la SETCAM</p>

11.- PROGRAMACIÓN - PLAN DE TRABAJO
2016 -2020

Actividad/Año - semestre		2016		2017		2018		2019		2020	
		Primeros (4 meses)	Semestre 2	Semestre 1	Semestre 2						
Resultado 1 Autoridades locales, y entrantes, servidores municipales y otros actores relacionados con el que hacer municipal conocen los alcances y beneficios de la ley de la Carrera Administrativa Municipal.	Monto LPS 920,000.00										
Actividad 1-A 1.1 Divulgar y Sensibilizar el contenido de la Ley CAM	240,000.00										
1.1.1.- Realizar y actualizar inventario de material divulgativo, Elaboración y reproducción de material divulgativo en su caso sobre la Carrera Administrativa Municipal	170,000.00	Mar-Jun	Jul - Dic	Ene-Jun	Jul-Dic	Ene-jun					
1.1.2. Crear y Desarrollar una página web para la divulgación de la Carrera Administrativa Municipal y la creación de un foro virtual para los responsables y actores involucrados en la gestión de recursos humanos municipal.	70,000.00		Jul- Dic	Ene-Jun							
Actividad 1.B 1.2 Socializar: La Ley Reglamento y herramientas para incentivar la voluntad política de beneficiarios y actores implicados	680,000.00										
1.2.1. Jornadas con las autoridades actuales, y entrantes, distribuidas en las regiones del país para la socialización de la Ley de Carrera Administrativa Municipal y su reglamento, aprovechado los foros AMHON.	80,000.00		Ago-sept.	Ene- Jun.	Jul-Dic	Ene-jun					

1.2.2. Jornadas regionales para la divulgación de los avances la ley de carrera administrativa municipal a los servidores públicos municipales, unidades técnicas de mancomunidades, y unidades locales de seguimiento de sociedad civil.	600,000.00	Mar-Jun	Jul-Dic	Ene - Jun	Jul - Dic	Ene-Jun					
Resultado.2 Fortalecer las capacidades: Organizacionales en las municipalidades, y a nivel general del sector municipal (mancomunidades, entidades municipales, SETCAM) para mejorar la gestión de los recursos humanos.	3,325,000.00										
Actividad. 2-1 Crear y desarrollar instrumentos y herramientas para fortalecer las capacidades de las municipalidades y otros entes del sector municipal	2,295,000.00										
2.1.1 Crear organizar y puesta en funcionamiento las comisiones de selección de personal y evaluación técnico	350,000.00	Abr - Jun	Jul - Dic	Ene- jun	Jul - Dic	Ene - Jun	Jul - Dic	Ene-Jun	Jul-Dic		
2.1.2 Crear, organizar y puesta en funcionamiento el Registro General de la Carrera Administrativa Municipal.	140,000.00	Mar- Junio	Jul-Dic	Ene- jun350							
2.1.3. Elaborar y aprobar el reglamento interno del Instituto de Desarrollo Municipal, e implementación..	1,175,000.00		Jul- Dic	Ene-Jun	Jul-Dic						
2.1.4. Realizar estudios para la elaboración y aplicación de procesos para funcionalidad de la SETCAM, garantizar la asignación presupuestaria para el funcionamiento y palanqueo de actividades	370,000.00		Jul-Dic	Ene-Jun	Jul-Dic.						

y desarrollo de la logística para el funcionamiento de la SETCAM.											
2.1.5 Desarrollo de un sistema informático genérico de Recursos Humanos para las municipalidades.	260,000.00		Jul -Nov								
2-2. Fortalecer las capacidades de la unidad responsable del manejo del recurso humano municipal.	1,030,000.00										
2.2.1 Capacitar sobre la ley, y los manuales técnicos de la Carrera Administrativa Municipal a responsables o encargados de la gestión de recursos humanos en las municipalidades. Y mancomunidades.	600,000.00	Mar- Junio	Jul-Dic	Ene-junio	Jul-Dic	Ene-Jun	Jul-Dic	Ene-Jun	Jul-Dic		
2.2.2. Formación a los responsables de la Carrera Administrativa de las municipalidades Y mancomunidades en la gestión de recursos humanos.	350,000.00			Ene-junio	Jul-Dic	Ene-Jun	Jul-Dic	Ene-Jun	Jul- Dic	Ene-Jun	
2.2.3. Intercambio de experiencias en la Región para la administración de la Carrera Administrativa Municipal.	80,000.00			Jul- Dic							
Resultados 3 IMPLEMENTAR: La Carrera Administrativa Municipal en los 240 municipios meta. Sin perjuicio del acompañamiento a las restantes.	7,265,000.00										
Actividad 3.-1 Desarrollar acciones para la implementación y seguimiento de la Carrera Administrativa Municipal en 240 municipios meta	7,265,000.00										
3.1.1 Elaborar los manuales específicos de CAM en las 163 municipalidades de los 240 municipios meta.	5,490.000.00	Mar - Jun	Jul - Dic	Ene - Jun	Jul - Dic	Ene - Jun	Jul - Dic	Ene - Jun	Jul - Dic	Ene-jun	

<p>3.1.2 Brindar asistencia técnica y acompañamiento para la implementación de las metodologías, y procedimientos establecidos en los manuales específicos en los procesos de Carrera Administrativa en cada municipalidad y por mancomunidad de la meta propuesta, y asistencia técnica para el funcionamiento las Comisiones locales de seguimiento para la implementación de la Ley CAM en los municipios meta.</p>	<p>1,200,000.00</p>	<p>Mar-junio</p>	<p>Jul-Dic</p>	<p>Ene - Jun</p>	<p>Jul - Dic</p>	<p>Ene - Jun</p>	<p>Jul - Dic</p>	<p>Ene - Jun</p>	<p>Jul - Dic</p>	<p>Ene-junio</p>	
<p>3.1.3. Realizar estudio de evaluación y seguimiento en la implementación de los manuales específicos y la marcha de las comisiones y registros municipales en las municipalidades donde cuentan con esas herramientas</p>	<p>180,000.00</p>			<p>Jul - Dic</p>				<p>Ene - Jun</p>			
<p>3.1.4 Incidencia en actores claves para la gestión y coordinación de la ejecución de las actividades establecidas en el plan, mediante alianzas estratégicas con proyectos de cooperación internacional, Gobierno Nacional y sociedad civil organizada, academia, Ongs, Partidos políticos.</p>	<p>395,000.00</p>										