

FORMACIÓN 2.0

Como trabajo individual de fin de curso, NUEVAS CAPACIDADES PARA UNA CIUDADANÍA GLOBAL Y BUEN GOBIERNO.

CRISTIAN JOAQUIN VEGA DELGADO

**TECNICO LEGAL
GERENCIA DE INCIDENCIA POLITICA
ASOCIACION DEMUNICIPIOS DE HONDURAS**



REG TSA
ORGANISMO AUTÓNOMO
RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA
DIPUTACIÓN DE SALAMANCA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

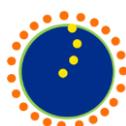
MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN



Agencia Española
de Cooperación
Internacional
para el Desarrollo

PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

NOMBRE DEL PROYECTO		FORMACIÓ 2.0
MES Y AÑO DE ELABORACIÓN		20 de noviembre 2012
AUTORES		Cristian Vega
RESUMEN EJECUTIVO		<p>El proyecto tiene como objetivo principal la profesionalización de los técnicos municipales como la capacitación de sus autoridades Autoridades locales, fundamentando esta labor en la Ley de Carrera Administrativa Municipal.</p> <p>Por lo que se plantea la utilización de tecnología de punta, la utilización de las redes sociales, señales radiofónicas, para lograr el objetivo y llegar a lugares que no se ha podido llegar.</p> <p>El modelo se iniciará con la elaboración de los manuales para su funcionamiento y posteriormente se realizará el levantamiento de las necesidades de formación, que no es otra cosa que ver las deficiencias de los técnicos de las municipalidades.</p>
INFORMACIÓN GENERAL		
	NOMBRE DEL PROYECTO	FORMACIÓN 2.0
	ENTIDAD RESPONSABLE	ASOCIACION DE MUNICIPIO DE HONDURAS GERENCIA DE CAPACITACION
	PERIODO DE DURACIÓN	60 MESES
	LOCALIZACIÓN	298 MUNICIPIOS
	COSTE TOTAL	Lps. 40,000,000.00
INTRODUCCIÓN Y DIAGNÓSTICO		En los últimos años se ha visto más marcada la necesidad de formación de los empleados de las municipalidades, ya que nos hemos adentrado en una era donde se hace muy evidente las deficiencias de los municipios de pocos recursos contra los otros de mayor captación de tributos.



DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y CAUSAS	El principal problema se centra en la falta de formación de los técnicos de las diferentes municipalidades, dando como resultado en algunos casos corrupción y en algunos casos a causa de la falta de conocimiento se puede incurrir en delito.
OBJETIVOS DEL PROYECTO	Fortalecer las capacidades proporcionando un modelo para el sistema de profesionalización de servidores públicos de las Municipalidades, Mancomunidades y demás Instituciones, con base en el enfoque de desarrollo de recursos humanos por competencias de desempeño.
ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	Las actividades se realizarán en coordinación con la Asociación de Municipios de Honduras en un plazo de dos años.
PERSONAL	Se pretende la contratación de un STAFF de consultores y el Apoyo técnico de la AMHON, SEIP, Secretaría de Educación y Universidades tanto públicas como privadas
SOSTENIBILIDAD	El proyecto iniciará con un aporte del 0.5% del ingreso de las 298 Municipalidades.
PRESUPUESTO	Lps. 40,000,000.00
EVALUACIÓN Y MONITOREO	Se pretende realizar un proceso de control y evaluación que busca analizar y redireccionar los esfuerzos en el proceso de implementación del modelo.

JUSTIFICACIÓN

La gestión del saber productivo, sintetizado en la Sociedad de la Información y el Conocimiento, constituye actualmente una de las claves del desarrollo social. Desarrolla metodologías y estrategias de profesionalización para sustentar y apoyar la implementación de nuevos modelos de gestión en los Gobiernos Locales.

La misión de impulsar la profesionalización de los empleados es para lograr tener municipios referentes alcanzando un cambio de paradigma en los modelos de gestión que no es posible alcanzar sin el componente humano.

De este modo se vuelve primordial generar competencias en los funcionarios de los Municipios como agentes fundamentales de cambio. El propósito es que sean capaces de desarrollar una gestión más eficaz y eficiente a través de la utilización de los conocimientos adquiridos en este proceso.

En este sentido es necesario desarrollar e implementar un modelo de profesionalización dirigida a todos los funcionarios de las municipalidades, mancomunidades y demás entidades creadas por las municipalidades. El fin es fomentar el desarrollo de las capacidades instaladas para lograr por un lado la modernización en la atención al ciudadano y por otro incrementando el nivel de escolaridad de su planta de empleados.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los/as empleado/as toman una gran importancia dentro de la Municipalidad y cada vez más va en aumento ya que por medio del personal es que existe competencia entre las organizaciones en general, y dejemos a un lado a las Municipalidades, porque cuando se trata de un servicio de calidad es por ende, un personal de calidad, el cual está preparado y organizado.

Las exigencias de la sociedad actual, obligan que exista competencia entre las organizaciones en general, por lo tanto, no podemos dejar a un lado a las Municipalidades, porque cuando se trata de un servicio de calidad debe haber respuesta de un personal de calidad, el cual debe estar preparado y organizado para brindar un mejor servicio.

El éxito de una organización depende cada vez más del conocimiento, habilidades y destrezas de sus empleados/as.

Para que los/as empleados/as Municipales desarrollen actitudes y habilidades, así como los conocimientos esenciales para el desempeño de sus labores deben impartirse capacitaciones. La preparación especializada hace que el/la empleado/a realice su responsabilidad laboral con mayor facilidad y empeño porque al conocer la rama de su trabajo adquiere mayor compromiso, aumentando la productividad.



Así mismo es evidente la necesidad de formar no solo a los empleados/as si no que también a los corporativos, debido a que de nada serviría si el equipo técnico trabajare entonados cuando la parte política actúa sin estar en sintonía, por tal razón considero de suma importancia la incorporación de los regidores/as, Alcaldes/as y vice Alcaldes/as en este proyecto.

PROBLEMÁTICA

En la revisión del árbol de problemas se evidencio que el centro o núcleo de todos los problemas es la falta de formación en los empleados de las Municipalidad, ya que de los 298 municipios calculamos que en un 80% de la planta de empleados no cuentan con la formación técnica necesaria, quiero hacer la salvedad del caso, ya que en el desempeño de sus labores adquirieron el conocimiento para realizar las funciones a él encomendadas, lamentablemente en nuestro medio municipal esa es la triste realidad, los técnicos se encuentra en la necesidad de aprender por las malas, ya que el sistema educativo no se preocupa por hacer frente a esta deficiencia.

Si bien es cierto que la ley de carrera administrativa municipal contempla en su artículo 78 el proceso de profesionalización No obstante, el servicio civil de carrera no es la solución a todos los problemas a los que se enfrentan las municipalidades, sino que necesariamente ha de verse como un factor instrumental que, junto a otros, puede ser determinante, por lo que es necesario la complementariedad con el proceso de Formación 2.0, debido a que en la actualidad no se cuenta con la estructura para la aplicación de un modelo de profesionalización.

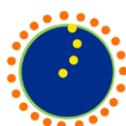
A manera de ejemplo, se hizo un breve diagnóstico, entre el personal de las 6 municipalidades que conforman la mancomunidad CRA. Dentro de los resultados que arrojó, se encontraron necesidades de capacitación en diversas áreas, estableciéndose las siguientes:

LEGALES

Ley de Municipalidades y su reglamento.
Ley de la Carrera Administrativa Municipal
Elaboración y Formulación de Ordenanzas Municipales
Normativas Municipales
Ley de Contratación del Estado

DE ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

Relaciones humanas positivas
Técnicas de manejo de Archivo
Atención y trato con el contribuyente o público en general
Administración de Recursos Humanos
Liderazgo



Gestión Municipal
Elaboración de Planes Operativos
Técnicas de redacción
Manuales de Funciones
Resolución de conflictos
Elaboración y formulación de Presupuesto por Programas

FINANCIERAS

Manejo Automatizado de fondos, mediante el uso de la tecnología
Contabilidad Gubernamental
Elaboración de recibos de ingreso
Sistema Administrativo Financiero Tributario

DE SERVICIOS SOCIALES

Desarrollo Local
Actualización en procesos de desarrollo comunitario
De Género

INFORMÁTICOS

Programas de informática
Excel
Power Point
Sistemas de Información Geográfica – SIG

DEFINICIÓN DEL CONCEPTO DE PROFESIONALIZACIÓN

En un estricto sentido la profesionalización tiende a referirse a la adquisición de un perfil calificado e integral en el desempeño de un puesto o función dentro del Servicio público, para lo cual dicho perfil es susceptible de planificarse en un área de dominio laboral o cognitiva, en una especialidad o en un puesto, con componentes de consistencia en conocimientos, experiencias, criterio, capacidad de juicio técnico y conciencia y compromiso ético, entre otros elementos.

La profesionalización es también sinónimo de desarrollo integral y personal de los servidores públicos, además que denota un sistema de progreso dentro de su rama de especialidad, ya sea en una trayectoria de ocupación de puestos de menor a mayor responsabilidad o en la propia especialización y solvencia en su gestión en el servicio.

La profesionalización como sistema integral estará vinculada a un adecuado esquema de promociones. Ascensos, estímulos y retribuciones que reconozca y asegure la motivación del servidor para especializarse y desempeñarse en términos de calidad, compromiso y eficiencia.

La profesionalización cubre perfiles y aproxima un cierto grupo de atributos de la persona a un puesto, estrechando la brecha o diferencia que exista mediante conocimientos puntuales y dirigidos a reforzar o crear capacidades.

DESTINATARIOS

El proyecto debera centrar todas sus fuerzar en la formacion de los tecnicos de las municipalidades y demas entidades creadas por ellas, pero se ha visto la necesidad de capacitar al poder ejecutivo de las municipaidades como lo son los Regidores/as asi, como Alcaldes/as y Vice-Alcalde/as, por que estos son quienes tomas las decisiones, dependiendo de las necesidad presentadas podria existir la pasiblilidad de que tambien se preste el servicio a otros externos para agenciar de fondos al proyecto.

OBJETIVO GENERAL:

Para cumplir con la finalidad propuesta, se tiene como objetivo diseñar e implementar un modelo para el sistema de profesionalización de servidores públicos de las Municipalidades, Mancomunidades y demás Instituciones, con base en el enfoque de desarrollo de recursos humanos por competencias de desempeño.

Este modelo debera de fundamentarce en los siguientes principios para que garanticen en un mayor grado el fiel cumplimiento de los resultados esperados:

PRINCIPIO DE INTEGRIDAD:

La oferta permitira lograr el mayor dominio cognoscitivo que sea posible lograr en sus temas, de tal manera que logre conducir al servidor público a nveles adecuados de actualiacion y/o especialidad.

PRINCIPIO DE ACCESIBILIDAD:

Definira en sus modalidades programas cuyos contenidos y forma de tratamiento e instrucciones sean comprencibles y manejable de conformidad con las exigencias de su metodo pero tambien de conformidad con el perfil profesiografico real de los beneficiarios.

PRINCIPIO DE UNIVERSALIDAD:

Debera de sustentarse en conocimientos accesibles y orientados en forma adecuada a las mejores practicas de la administración pública, como referentes geréricos.

PRINCIPIO DE EQUIDAD:

Debera de tener el carácter legal de un derecho y una obligacion al mismo tiempo para los servidores públicos, por tanto deberá organizarse de tal manera que sea accesible y opere bajo dicho principio sin restricciones.

PRINCIPIO DE EVALUACION:

Se sujetara a un cumplimiento de sus contenidos en las diversas modalidades de instrucciones a un sistema de evaluacion que permita verificar el aprovechamiento de cada uno de los beneficiarios, según las escalas de calificacion que determinen los metodos que se apliquen.

PRINCIPIO DE PESISTENCIA:

Estará organizada par que su oferta sea permanente, consistente y suficiente bajo criterios programaticos y de cobertura sistemática de todos los puestos exitente en las Municipalidades.

PRINCIPIO DE RECONOCIMIENTO OFICIAL:

Tendrá un valor curricular reconocido en forma oficial en cualquiera de sus modalidades para lo cual es necesario que se generen los instrumentos normativos, metodologicos y procedimentales para acreditar y llevar un registro de las mismas segun el valor que le corresponda.

OBJETIVO ESPECIFICO I:

Establecer los perfiles de competencias del sistema y los requerimientos de organización, sistemas y procesos tecnicos y medios institucionales indispensables para su operativizacion del modelo de profecionalizacion.

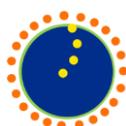
Se trata de realizar cuales son procesos que sera indispensables para la operativizacion del modelos de profecionalizacion, por lo que se requerira la contratación de diferentes consultorias para la elaboracion de los manuales, asi mismo se requerira de una linea de base para marcar cuales sera el publico meta mas accesible.

Resultado:

- I.-Elaboracion del Listado de competencias.
- II.-Requerimientos para la operativizacion del modelo de Profecionalizacion.
- III.- Manuales de Organización y Funcionamiento.

OBJETIVO ESPECIFICO II:

Levantamiento de Necesidades de Formacion entre los servidores públicos, para delinear las caracteresiticas del perfil de antecedentes profesionales y de desempeño, en combinacion con los rasgos mas representativos de su contexto organizacional, a efectos de integrar el inventario que permita programar las distintas modalidades de profesionalizacion y sus contenidos



La detección de esas necesidades consiste en la búsqueda e identificación de requerimientos que en materia de conocimientos básicos, intermedios y avanzados presentan los servidores Municipales y que les significan una oportunidad de mejora en su desempeño y productividad institucional. Al mismo tiempo y de conformidad con el tipo de conocimiento requerido, se identifican los que corresponden a necesidades propias de las administraciones municipales, es decir, temas y materias cognitivas que refuercen la gestión de los procesos y servicios de las distintas áreas del Gobierno Municipal. Sin dejar de reconocer que los distintos puestos de la administración municipal tienen peculiaridades determinadas por las especialidades de cada área de gestión, en esta guía se identifica como universo de atención las necesidades de los puestos.

CARACTERÍSTICAS RELEVANTES

1. Modelo de formación y desarrollo adaptable a las necesidades de los Gobiernos Municipales.
2. El modelo parte del supuesto de profesionalizar con base en competencia de desempeño
3. Modelo desarrollado bajo la condición de que pueda operar tanto en sistemas de servicio de carrera como en otros sistemas que no disponen de dicho servicio.
4. La operación del modelo requiere que las áreas de profesionalización que o adopten tengan nivel orgánico adecuado y funciones normativas y de rectoría en materia de capacitación.
5. El modelo se sustenta en una formación con enfoque de competencias de desempeño y puede ser combinable con otras modalidades.
6. Los programas que se articulen a partir de este modelo deben tener como referente principal el perfil de los puestos de la administración municipal que lo adopten.

DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA

Establecer un mecanismo de formación para Alcaldes/as, Regidores/as, candidatos electos en elecciones primarias y generales, así como los empleados/as de las municipalidades y mancomunidades o asociaciones municipales y cualquier otra institución o empresas creada por las municipalidades.

Se pretende la creación de una plataforma Web para formar, esto con la intención de dar una mejor accesibilidad a este servicio a los 298 municipios del país, el acceso al internet en los últimos años ha llegado a lugares que no pudieran optar a capacitarse, se pretende la firma de convenios con universidades, instituciones de formación no formal y la Secretaría de

educación para acreditar los cursos a impartir, esto para garantizar la credibilidad de los mismos.

Esto con miras a fortalecer las capacidades en el recurso humano de las municipalidades y mancomunidades, por lo que se plantea que sin importar el nivel académico del beneficiario puedan optar a seguir de manera virtual sus estudios, la realidad hondureña es que no todos tienen acceso a terminar sus estudios secundarios y universitarios, y no está demás dejar provisto por si se presenta la necesidad de terminar estudios primarios.

Para llegar a lugares que donde no hay la posibilidad de tener acceso a internet, se plantea contar con una radio emisora con cobertura nacional que permita transmitir las clases en horarios de conveniencia así como definir los días por materias y niveles, tanto en el caso de la plataforma 2.0 como la radial el beneficiario tendrá que asistir en momentos que se requiere a los centros de formación distribuidos por todo el país.

Al incrementar el nivel académico de los beneficiarios estamos haciendo un doble labor que es mejorando las aspiraciones de vida de ellos y potenciando el desarrollo del municipio al contar con personal capacitado para realizar actividades en pos del desarrollo local.

Metodología de trabajo:

Para cumplir con los objetivos planteados, se desarrollará una metodología de trabajo basada en un Ciclo de Capacitación que consta de cuatro grandes etapas:



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Implica la identificación de necesidades de capacitación, definiendo la brecha entre las competencias actuales de los empleados y las requeridas para lograr los objetivos concretos que se buscan. Esta etapa implica además, determinar los indicadores de resultados que serán evaluados al final del ciclo.

DISEÑO DEL MODELO PARA EL SISTEMA DE PROFESIONALIZACIÓN

A partir del diagnóstico, se elaborara un modelo para el sistema de profesionalización de servidores públicos de las Municipalidades, Mancomunidades y demás Instituciones, con base en el enfoque de desarrollo de recursos humanos por competencias de desempeño, (compuestos por capítulos y actividades concretas de capacitación) en los cuales se determina:

- Objetivos generales del capítulo (qué se busca lograr con el conjunto de actividades previstas en el capítulo).
- Objetivos particulares de las actividades de capacitación (cuáles son las necesidades de formación esperadas y cuáles son los resultados esperados de su aplicación a las tareas de los empleados).
- Contenidos, carga horaria, cronogramas, listado de participantes, recursos.
- Selección de proveedores de formación. Los mismos podrán ser internos (dentro del equipo de las municipalidades) o externos (se contratarán mediante los distintos mecanismos de llamados y adquisiciones previstos por la reglamentación vigente).
- Elaboración y aprobación de presupuestos de Capacitación.

IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN

La implementación de las actividades previstas en un modelo para el sistema de profesionalización implica:

- Coordinación de cronogramas y evaluación del material con proveedores externos e internos.
- Coordinación de aspectos logísticos y operativos de las actividades (locales, equipamiento informático, materiales).
- Comunicación a destinatarios y a actores clave implicados.
- Actualización del cronograma de formación.
- Registro de asistencias, evaluaciones y demás informaciones relacionadas con las actividades. Emisión de certificados de asistencia y aprobación.
- Seguimiento de las actividades de formación en general.

EVALUACION DEL MODELO DE PROFESIONALIZACION

La evaluación del modelo de profesionalización está integrado por el conjunto de referentes normativos, parámetros e indicadores de gestión, informes y estudios, así como por los mecanismos de análisis de resultados de los distintos niveles de gestión.

Los niveles se refieren a los rubros normativos, procedimental, resultados de la profesionalización y consultivo que se conviene en retroalimentación.

El concepto de control se encaminará a asegurar la funcionalidad de áreas o factores claves de operación de sus procesos, por lo cual se prevé que, en la medida que el propio sistema consolide, se incorporarán otras modalidades complementarias en materia de control y evaluación de resultados.

Cada una de las instancias participantes en los procesos del modelo deberá instrumentar las actividades de control que correspondan a sus intervenciones y funciones, así como la formulación de los reportes y estudios que deban realizarse para demostrar sus resultados dentro de los supuestos normativos establecidos en los lineamientos de operación.

La operación y cumplimiento de los lineamientos del modelo será el principal parámetro normativo para mantener el funcionamiento de programas en términos adecuados, para lo cual se establecen los siguientes rubros de control y evaluación a operar por parte de la unidad:

- 1.- Control de cumplimiento de las normas establecidas para el sistema.
- 2.- Control de los procedimientos operativos.
- 3.- Evaluación de resultados de cada proceso.
- 4.- Evaluación integral de la funcionalidad del modelo y su impacto en la profesionalización.

Los tipos de control y evaluación que se instrumentarán en los rubros anteriores serán:

- a- El de carácter preventivo, para asegurar el cumplimiento de las normas establecidas en los lineamientos del modelo.
- b- El de enfoque correctivo para mantener la funcionalidad de los procedimientos operativos
- c- La evaluación de resultados de impactos en el desarrollo institucional del modelo.

La evaluación integral de la funcionalidad del modelo se realizará mediante estudio periódico de manera cíclica y será retroalimentado por los reportes y estudios de resultado de los procesos establecidos.

MARCO LEGAL

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

El artículo 294 nos dice que: Los departamentos se dividirán en municipios autónomos, administrados por corporaciones electas por el pueblo, de conformidad con la Ley.

Artículo 296.- La Ley establecerá la organización y funcionamiento de las municipalidades y los requisitos para ser funcionario/a o empleado municipal.

Artículo 256.- El Régimen de Servicio Civil regula las relaciones de empleo y función pública que se establecen entre el Estado y sus servidores, fundamentados en principios de idoneidad, eficiencia y honestidad. La administración de personal estará sometida a métodos científicos basados en el sistema de méritos. El Estado protegerá a sus servidores dentro de la carrera administrativa.

Artículo 257.- La ley regulará el Servicio Civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración pública; las promociones y ascensos a base de méritos y aptitudes; la garantía de permanencia, los traslados, suspensiones y garantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

Artículo 258.- Tanto en el gobierno central como en los organismos descentralizados del estado, ninguna persona podrá desempeñar a la vez dos o más cargos públicos remunerados, excepto quienes presten servicios asistenciales de salud y en la docencia.

Ningún funcionario, empleado o trabajador público que perciba un sueldo regular, devengará dieta o bonificación por la prestación de un servicio en cumplimiento de sus funciones.

Artículo 259.- Las disposiciones de este Capítulo se aplicarán a los funcionarios y empleados de las Instituciones descentralizadas y Municipales. En base al articulado en mención, se ha tomado en cuenta la necesidad de la elaboración de un manual técnico que sirva como guía para el establecimiento de una carrera administrativa

LEY DE MUNICIPALIDADES

La Ley de Municipalidades en su artículo 3, establece el concepto de Municipio, que literalmente dice: 'El territorio hondureño se divide en departamentos y estos en municipios autónomos, administrados, sin más sujeción que a la ley, por corporaciones electas directamente por el pueblo, de conformidad con la ley' Como lo dice la ley en consecución de la jerarquía constitucional esta cumple y desarrolla el mando que por le da a los municipios la autonomía. Esto es importante ya que los gobiernos locales por estar descentralizados, son

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

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

LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

El artículo 4 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal nos establece los principios por los que se ha de regir la aplicación de dicha ley, y en ella nos establece en el numeral 5 , el principio de Capacitación y profesionalización de los Recursos Humanos.

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

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

Así como el artículo 76 establece “que la Secretaria Técnica de la Carrera Administrativa Municipal, en colaboración con la Asociación de Municipios de Honduras, desarrollará dentro del año siguiente al inicio de la vigencia de esta Ley, un plan intensivo de formación en la administración del personal y gestión de recursos humanos dirigidos a quienes prestan servicios en las Unidades Municipales de administración de Personal. Asimismo, organizará seminarios dirigidos a las municipalidades, a las entidades adscritas al sistema y a sus



servidores con el propósito que conozcan el alcance de los derechos y obligaciones que les otorga e impone la presente ley.

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

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

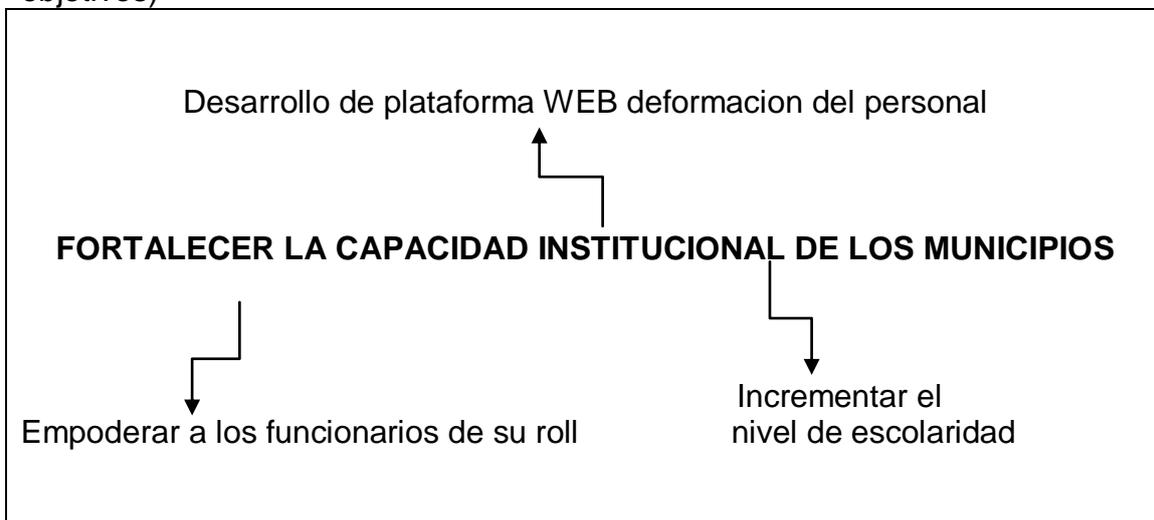
ARTÍCULO 78.- PROCESOS DE PROFESIONALIZACIÓN. Para asegurar la transición ordenada hacia un Sistema de Carrera Administrativa Municipal, y que exista la disponibilidad presupuestaria correspondiente y de no causar trastorno a la buena marcha de las Municipalidades, las pruebas de mérito, capacidad e idoneidad pueden ser espaciadas en un plazo de cuatro (4) años, debiendo someterse a dicho proceso un porcentaje mínimo del veinticinco por ciento (25%) anual de la planta de personal. Con carácter excepcional, y en los procesos selectivos dirigidos a la completa profesionalización del personal al servicio de las Municipalidades, se deben tener en cuenta los servicios prestados en la Municipalidad donde se realiza la convocatoria, sin que la valoración de los mismos puedan suponer más de un cuarenta y cinco por ciento (45%) del total de la puntuación, exigiéndose, en todo caso, se superen las pruebas selectivas establecidas.

Los servidores que, a la entrada en vigor de esta Ley, se hallaren prestando servicios con una antigüedad superior a cinco (5) años, pueden incorporarse a la Carrera Administrativa municipal, en la categoría equivalente al puesto de trabajo que este desempeñando, quedando eximidos de participar en el concurso, salvo que hubiesen cometido infracciones graves que no hayan prescrito.

ARTÍCULO 79.- PROCESOS DE PROGRESIÓN PROFESIONAL. Una vez finalizado el proceso de profesionalización del empleo municipal, se debe comenzar inmediatamente a convocar los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, así como la revisión de la clasificación de puestos y las estructuras salariales.



ÁRBOL DE OBJETIVOS ACTUALIZADO (tras la priorización y definición de objetivos)



MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

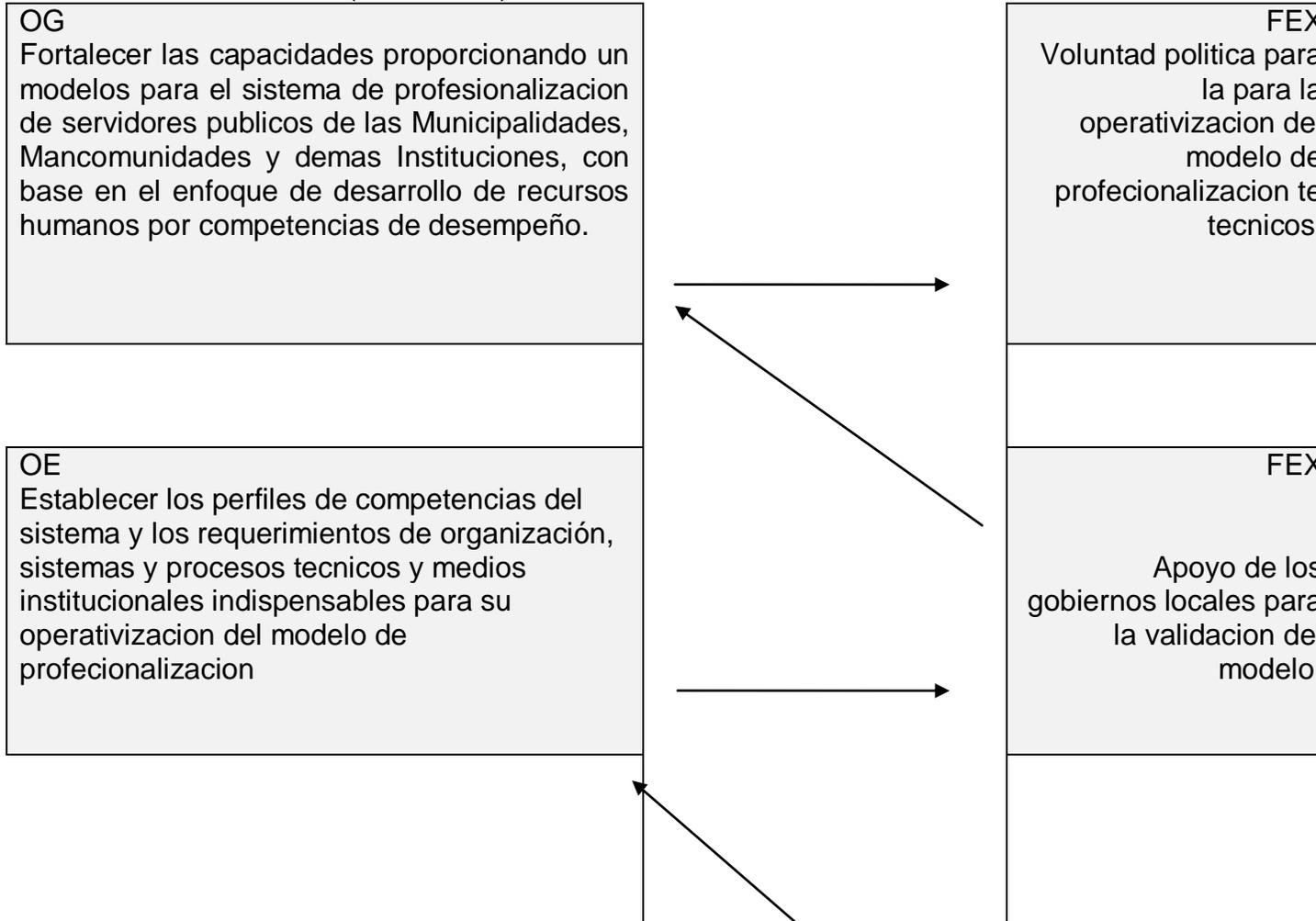
	RESUMEN DISEÑO	INDICADORES OPERATIVOS VERIFICABLES (IOV)	FUENTES VERIFICABLES (FV)	FACTORES EXTERNOS O SUPUESTOS
OBJETIVO GENERAL (OG)	Fortalecer las capacidades proporcionando un modelos para el sistema de profesionalizacion de servidores publicos de las Municipalidades, Mancomunidades y demas Instituciones, con base en el enfoque de desarrollo de recursos humanos por competencias de desempeño.	Al 31 de diciembre del 2013 se cuenta con un modelo para la profecionalizacion de tecnicos municipales, implementado en un proyecto piloto.	Manuales, informes, puntos de actas, listados de beneficiarios.	Voluntad politica para la para la operativizacion del modelo de profecionalizacion te tecnicos.
OBJETIVO ESPECÍFICO (OE)	Establecer los perfiles de competencias del sistema y los requerimientos de organización, sistemas y procesos tecnicos y medios institucionales indispensables para su operativizacion del modelo de profesionalizacion	En un 100% relizado la perfilacion de las competencias y requerimientos para operativizar el modelo de profesionalizacion a diciembre del 2013.	Perfiles de competencias Manuales de procedimientos.	Apoyo de los gobiernos locales para la validacion del modelo.

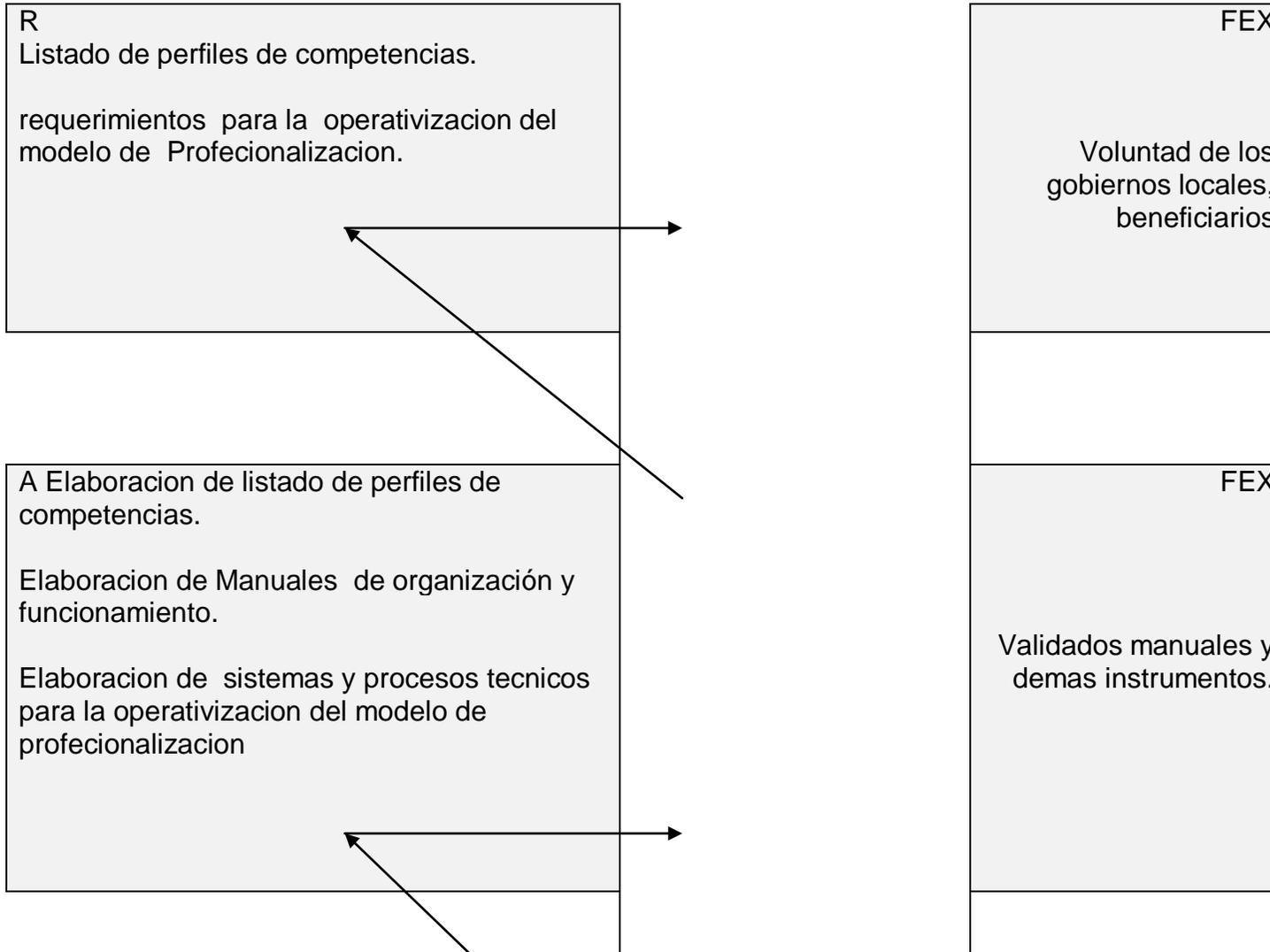


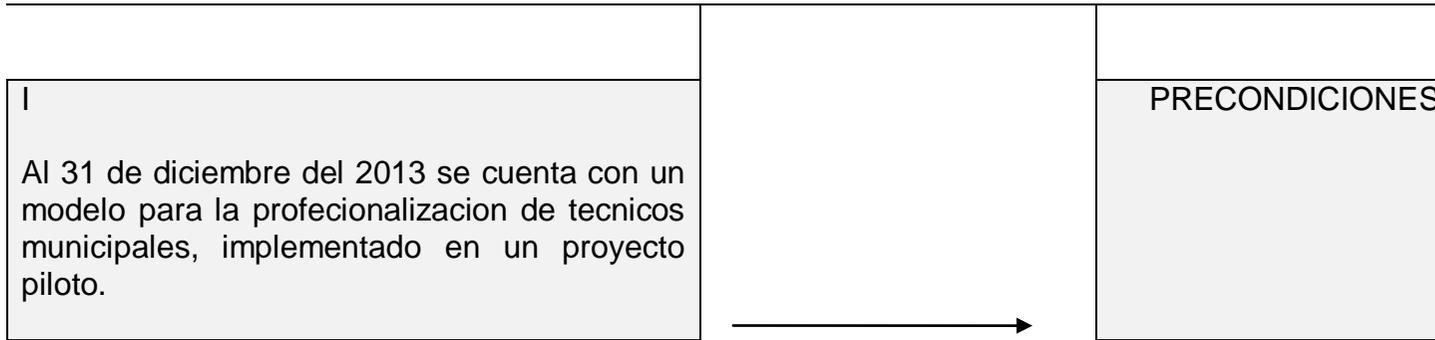
<p>RESULTADOS (R)</p>	<p>Listado de perfiles de competencias. requerimientos para la operativizacion del modelo de Profecionalizacion.</p>	<p>Al 31 de diceimbre se ha validado el listado de competencias y requerimientos para la operativizacion del modelo de Profecionalizacion</p>	<p>Listado de asistencia del taller de validacion</p>	<p>Voluntad de los gobiernos locales, beneficiarios</p>
<p>ACTIVIDADES (A)</p>	<p>Elaboracion de listado de perfiles de competencias. Elaboracion de Manuales de organizaci3n y funcionamiento. Elaboracion de sistemas y procesos tecnicos para la operativizacion del modelo de profecionalizacion</p>	<p>Al 31 de diciembre se cuenta al menos con tres instructivos para la operativizacion del modelo de profecionalizacion</p>	<p>Manuales, informes y materiales didacticos</p>	<p>Validados manuales y demas instrumentos.</p>



ESTRUCTURA LÓGICA (VERTICAL) DEL PROYECTO







CRONOGRAMA

	Trimestres AÑO 2013				Trimestres AÑO 2014				Trimestres AÑO 2015				Trimestres AÑO 2016				Trimestres AÑO 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																				
Elaboración de listado de perfiles de competencias.																				
Elaboración de Manuales de organización y funcionamiento.																				
Elaboración de sistemas y procesos técnicos para la operativización del modelo de profesionalización.																				
Construcción de plataforma Capacitación 2.0																				
Validación del Modelo mediante un proyecto Piloto en la Mancomunidad CRA (5 Municipios Socios).																				
Implementación del Modelo a 25% incrementando un 25% cada año en Municipios más.																				
RECURSOS Y MEDIOS																				
Asignación Presupuestaria del PGR equivalente a un 0.5% del ingreso de las 298 Municipalidades																				
Donaciones de Cooperantes.																				

Diagnostico



