



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

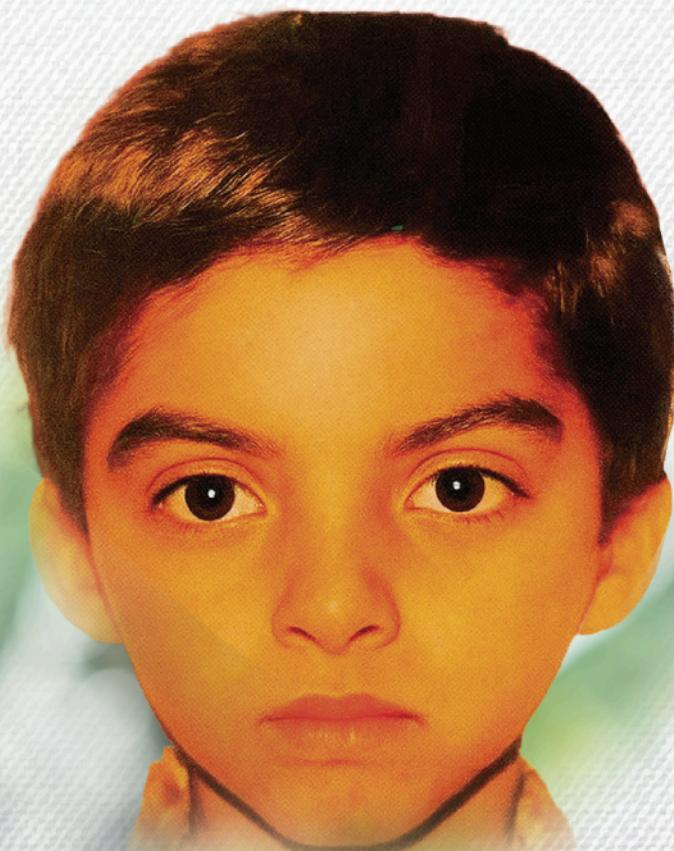


CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL

PLAN DE CARRERA PARA CARGOS CLAVES O ESPECIALIZADOS

C
A
R
T
I
L
A

24



Luis Alfonso Velásquez

(El grillo) NIÑO HÉROE

EDICIÓN 2025

Luis Alfonso Velásquez

Era conocido por su apodo “El Grillo” porque con destreza y compromiso contribuía al abono del pensamiento revolucionario en pro de la lucha popular que llevaría al pueblo alcanzar el sol de la libertad.

Era el menor de seis hermanos viviendo en una casa humilde de Managua y siendo testigo directo de las precarias situaciones que las familias nicaragüenses bajo el yugo de la dictadura somocista; era un niño inteligente y supo decidir por el bien de su pueblo y de su patria.

A los ocho años de edad forzado por la difícil situación económica de su hogar, entiende que es necesario cambiar el lápiz y papel por la palabra y acción, ambas herramientas indispensables en la actividad revolucionaria que ya cobijaba Nicaragua en aquel 1977.

Luis Alfonso Velásquez Flores asumió tareas importantes en el Frente Sandinista de Liberación Nacional; llevando correo, elaborando bombas de contacto y participando en manifestaciones colegiales, haciendo llegar así la propaganda revolucionaria a la población, además, aprovechando cada espacio para motivar a la juventud a integrarse a la lucha de la insurrección popular, sin contar los muchos días en que recogía dinero, para aportar a la causa y poder llevar comida a los compañeros que permanecían en las iglesias tomadas.

El 27 de abril de 1979 durante un enfrentamiento entre guerrilleros y la guardia somocista, Luis Alfonso Velásquez Flores, recibió dos disparos en la cabeza y su cuerpo fue aplastado por las llantas del vehículo en el que viajaban los autores del crimen, queriendo simular así un accidente; aunque luchó por su vida, cinco días después, el 31 de julio, a pocos días de cumplir diez años, transitó a la inmortalidad, como el niño mártir de la Revolución.

La Constitución Política de Nicaragua, reformada el 18 de febrero de 2025, ratifica a Luis Alfonso Velásquez Flores como Héroe Nacional, exaltándolo como el niño héroe que simboliza el carácter y la conciencia revolucionaria del pueblo nicaragüense.

CARTILLA N° 24

PLAN DE CARRERA PARA CARGOS CLAVES O ESPECIALIZADOS

PRESENTACIÓN

La Carrera Administrativa Municipal, presenta a las Autoridades Municipales, al Área de Gestión del Talento Humano y equipo técnico, **La Cartilla “Plan de Carrera para Cargos Claves o Especializados”**, como guía para su elaboración e implementación en las alcaldías conforme lo establecen las Normas Técnicas de Control Interno y la Normativa Genérica para Elaborar Plan de Carrera de los Servidores Públicos Municipales en Cargos Claves o Especializados aprobada por Comisión Nacional de Carrera Administrativa Municipal (CNCAM).

El Plan de Carrera tiene como finalidad preparar al personal idóneo para cubrir cargos que por cualquier naturaleza queden vacantes de manera temporal o definitiva, permitiendo la continuidad en el cumplimiento de los planes, objetivos y metas con eficiencia y calidad. Otro elemento a tomar en cuenta para la selección del personal idóneo es la evaluación al desempeño laboral en los procesos de promociones que se puedan hacer para el personal más capaz.

José Sandy Peralta Jarquín
Director General- CAM
Carrera Administrativa Municipal

I. BASE LEGAL

Ley N° 502, Ley de Carrera Administrativa Municipal

Arto. 11 literal j) Elaborar los manuales e instrumentos genéricos que sean necesarios para la correcta implementación de la Carrera Administrativa Municipal.

Normas Técnicas de Control Interno (NTCI)

La máxima autoridad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes, en concordancia con los objetivos de las entidades. (**Capítulo II, Principio 4**).

d) Planifica y prepara el relevo del personal.

La Máxima Autoridad y la Administración deberán definir Planes de Carrera de los Servidores Públicos, el cual detalle las actividades para entrenar a los sucesores de puestos claves o especializados, críticos para la consecución de los objetivos de la Entidad, persiguiendo el mínimo impacto en los procesos, a causa del retiro permanente de un empleado con responsabilidades críticas en el Sistema de Control Interno.

La preparación del relevo deberá ser planificada, para que el Ambiente de Control de la Entidad sea afectado lo menos posible.

Guía Especializada para la Implementación del Control Interno en las Instituciones Gubernamentales de Nicaragua, Anexo N°. 09, Componente 1. Entorno de control:

Principio 4: “La Máxima Autoridad demuestra compromiso para atraer, desarrollar y retener a profesionales competentes, en concordancia con los objetivos de las entidades”.

Puntos de Interés COSO 15: Planifica y prepara la sucesión en la asignación de responsabilidades importantes para el control interno.

Puntos de Enfoque: Inciso d) "Planifica y prepara el relevo del personal".

Cuestionario de Control Interno: ¿La Máxima Autoridad y la Administración tienen definidos Planes de Carrera de los servidores públicos, en los cuales se detallan las actividades para entrenar a los sucesores de los puestos claves o especializados, críticos para la consecución de los objetivos del municipio?

Evidencia de Cumplimiento: Plan de carrera de los Servidores Públicos.

II. DEFINICIONES

2.1. Plan de Carrera

Es un proceso estratégico y sistemático que permite identificar y desarrollar el talento humano, con potencial para asegurar y cubrir cargos claves o especializados, que garanticen la continuidad de las funciones y responsabilidades de los cargos.

2.2. Personal Clave

Son los Servidores Públicos Municipales (SPM) que tienen nivel de cargo directivo y responsabilidad para planificar, dirigir y controlar las actividades de la alcaldía, cuyas habilidades son esenciales para el logro de los objetivos y metas.

2.3. Personal Especializado

Son los Servidores Públicos Municipales que desarrollan funciones específicas, con especialización de acuerdo a las funciones asignadas. Entran en esta clasificación los cargos técnicos o analistas.

¿Cuándo se puede presentar el relevo o sucesión de cargos claves y especializados?

Se puede presentar la sucesión en cargos claves o especializados de acuerdo a las siguientes circunstancias:

1. Renuncia al cargo
2. Invalidez o incapacidad total permanente
3. Jubilación del SPM
4. Fallecimiento del SPM
5. Por incurrir en delito con sentencia condenatoria firme
6. Cancelación del nombramiento o del contrato por haber incurrido en alguna causa, establecida en la Ley N° 502, como prohibición, incompatibilidad o falta grave
7. Resultado deficiente obtenido en tres evaluaciones
8. Excedencia
9. Promoción o traslado

III. REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR EL SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL PARA SER SELECCIONADO COMO SUCESOR EN EL CARGO

Para identificar a los posibles sucesores en cargos claves o especializados, se deberá tener en cuenta:

- ✓ Cumplir con el perfil del cargo
- ✓ Años de experiencia en el área
- ✓ Competencias laborales (Capacitaciones recibidas en función del cargo)
- ✓ Habilidades Laborales
- ✓ Revisar las tres últimas Evaluaciones al desempeño realizada con niveles óptimos (Entre muy bueno a excelente)
- ✓ Buenas relaciones de trabajo en equipo
- ✓ Disposición y compromiso
- ✓ Voluntad expresa del servidor Público Municipal para ser sucesor en cargos claves o especializados

IV. ANALIZAR INSTRUMENTOS NORMATIVOS AUTORIZADOS Y VIGENTES DE LA ALCALDÍA

Revisar y analizar Organigramas, Manual de Organización y Funciones, Estructura de Cargos, Manual de Cargos y Salarios, planilla actual y expediente laboral; para identificar:

- 1** Cargos susceptibles de sucesión
- 2** Identificar Servidores Públicos Municipales que puedan ser los sucesores
- 3** Constatar si el cargo es permanente
- 4** Si el posible sucesor cumple con los requisitos
- 5** Comprobar las funciones que desarrolla el titular del mismo y comparar las ejercidas por el posible sucesor
- 6** Idoneidad del candidato sucesor en el cargo

De no encontrarse un sucesor dentro del área, se podrá extender la búsqueda a lo interno de la Alcaldía, siempre y cuando cumpla con los requisitos y perfil del cargo, principalmente.

V. PASO A PASO PARA ELABORAR PLAN DE CARRERA DE LOS SPM.

01

El Alcalde(sa), nombra
un equipo técnico

02

Tener actualizados y aprobados los
manuales (MOF, MCyS, MPSPyT y
Evaluación al Desempeño

03

Analizar e identificar los cargos
susceptibles de sucesión de
acuerdo a los Manuales aprobados

04

Verificar los requisitos para seleccionar al
Servidor Público Municipal propuesto
como sucesor en cargos claves o
especializados

05

Elaborar el Plan de Carrera

VI. PROPUESTA DE ESQUEMA PARA ELABORAR PLAN DE CARRERA

- 1** Introducción (incorporando valoración del impacto que tendría al quedar el cargo vacante).
- 2** Objetivo
- 3** Cargos claves o especializados identificados con su perfil (Formación Académica y experiencia laboral). Cuando no exista posible sucesor, se deberá dejar constancia del mismo.
- 4** Nombres de Sucesores en cargos claves o especializados, incorporando formación académica, experiencia en el cargo y habilidades
- 5** Identificar las capacitaciones que requiere cada Servidor Público Municipal propuesto al cargo a suceder (Nivel superior, cursos y entrenamientos)
- 6** Elaborar propuesta de Plan de Capacitación y Gestión.
- 7** Se remite al Alcalde(sa) para su autorización.

VII. PASO A PASO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CARRERA DE LOS SPM.

1

Si las capacitaciones requieren un nivel superior y cursos técnicos, se solicitará al SINACAM.

2

Si son capacitaciones de adiestramiento o entrenamiento el titular del cargo a suceder elaborará el plan de capacitación de acuerdo a las funciones específicas del cargo.

3

El responsable de Gestión del Talento Humano en coordinación con el titular del cargo a suceder, deberán evaluar el nivel de apropiación de las competencias y habilidades e informarán al Alcalde(sa) que el Servidor público se encuentra preparado para asumir el cargo o no.



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!



🌐 cam.gob.ni

ƒ Carrera Administrativa Municipal

📍 Barrio Batahola Norte, de los Semáforos de INVUR 11/2
al Norte , Managua, Nicaragua

