



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



#### I. INTODUCCION.

El funcionamiento institucional hoy en día requiere de mayor nivel de eficiencia y calidad para lograr estos propósitos es determinante contar con una política de rotación de personal, que permita que todo el recurso humano; cada día vaya en desarrollo personal, esto solo es posible mediante un proceso de conocer y desarrollar las capacidades y potencialidades de estos.

Para ello Administraciones Municipales, deben contar con una serie de instrumentos y de herramientas que administren el recurso humano, desde una óptica integral, desarrollada y vanguardista, solo con este punto de vista podrá la administración mediante un proceso de observación y evaluación del desempeño laboral y otros criterios, conocer y desarrollar las capacidades del recurso humano con la que ella cuenta.

Contar con una política de rotación de personal es indispensable para lograr los propósitos de la Organización Municipal ya que en estos tiempos la institucionalidad está en un proceso de transición y modernización estatal, por lo que el desarrollo personal no puede desvincularse de este proceso de transición institucional.

Contar con mecanismos claros y definidos además de otros elementos a considerar para la rotación de personal, es complementario el desarrollo personal e institucional, además de que la institucionalidad debe de fomentar permanentemente el desarrollo personal y que con dichas iniciativas logre implementar al recurso humano en su crecimiento y desarrollo permanente a efecto que este logre más oportunidades dentro de la organización como fuera de esta.

Dentro de una filosofía de desarrollo humano y organizacional no activo más valioso que el recurso humano, el reconocimiento de este apartado abrirá una visión diferente hacia el recurso humano y la institucionalidad se beneficiara con un recurso humano que permita encarar los constantes retos y esto llevara a una institucionalidad fuerte y vanguardista para ofrecer más y mejores servicios que la población de San Martín merece.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



## II. OBJETIVOS

### ➤ GENERAL.

Contar con una política que conozca y fomente las capacidades del recurso humano, definiendo claramente mecanismos y criterios para la rotación de personal, que permita las oportunidades dentro de la institución como fuera de ella.

### ➤ ESPECÍFICOS.

- ✓ Lograr la motivación personal en cuanto al desarrollo personal e institucional.
- ✓ Definir de forma clara los criterios y mecanismos a utilizar la rotación de personal.
- ✓ Fortalecer la institucionalidad con recurso humano cada vez más con mayor motivación y capacitado.
- ✓ Preparar a la institucionalidad de cara a los nuevos retos, propósitos y elevar las capacidades en la prestación de servicios.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



### III. Marco Jurídico

Dentro del ámbito Municipal, la administración de recursos humanos; consiste en un conjunto de disposiciones legales y mecanismos administrativos en que se fundamenta el establecimiento de sus funciones y sus competencias, esto se fundamenta en la Constitución de la Republica, ley de la Carrera Administrativa Municipal, Código Municipal y otras disposiciones aplicables al ámbito Municipal.

- ✓ **Constitución de la República de El Salvador**
- **Art. 203.- Los Municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo,** y se regirán por un Código Municipal, que sentará los principios generales para su **organización, funcionamiento y ejercicio de sus facultades autónomas.**  
Los principios estarán obligados a colaborar con las instituciones públicas en los planes de desarrollo nacional o regional.
- **Art.204.- LA AUTONOMÍA DEL MUNICIPIO COMPRENDE :**
  - 4º Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de sus dependencias.**
  - 5º Decretar las ordenanzas y reglamentos locales.**
- **CODIGO MUNICIPAL**
  - Art.30 Numerales 14y 21; “Son facultades del consejo”  
Numeral 14. Velar por la buena marcha del Gobierno, Administración Y Servicios Municipales.
  - Art.32.- “Las ordenanzas son normas de aplicación general dentro del Municipio sobre asuntos de interés local. Entran en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.
  - Art.35.- Las Ordenanzas, Reglamentos y Acuerdos son de obligatorio cumplimiento por parte de los particulares y de las autoridades Nacionales, Departamentales Y Municipales.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



➤ **LEY DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**  
**TITULO III**  
**DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL**  
**CAPITULO I**  
**DEL ACCESO Y VINCULACION A LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

Art.15.- Los Alcaldes Municipales, como máxima autoridad Administrativa del Municipio, son corresponsables con sus respectivos Consejo Municipal en el acuerdo establecido de la Carrera Administrativa en su Municipalidad.

- ✓ Numeral 2. Dirigir por el mismo o por medio de dependencia especializada todo lo referente a los recursos humanos de la Municipalidad.
- ✓ Numeral 3. Aplicar las políticas, planes y programas inherentes de la carrera Administrativa, enmendadas del Consejo Municipal.
- ✓ Numeral 4. Llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa
- ✓ Numeral 5. Las demás que por ley le corresponden.

Art.23.- el proceso de acceso y vinculación tiene por objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo a la Administración Pública Municipal y el acceso de los empleados, en base a mérito y aptitud mediante procedimientos que permitan la capacitación e igualdad de condiciones, de quienes aspiren a desempeñar los empleos o cargos.

➤ **DE LOS TRASLADOS**

Art.40.- los funcionarios y empleados de la carrera pueden ser trasladados dentro del mismo Municipio o entidad Municipal, de una plaza a otra, de forma provisional o definitiva, siempre que dicho traslado no signifique rebaja de categoría o nivel y no implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de cualquier otro derecho.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



El traslado puede realizarse por razones de conveniencia para la Administración Municipal, de reorganización de institución, por necesidades eventuales de reforzamiento en áreas determinadas, o por solicitud del funcionario/ empleado

De acuerdo a convenio de cooperación entre dos Municipalidades y por razones de necesidad de reforzamiento eventual en áreas determinadas, podrán destacarse de manera temporal, de una Municipalidad a otra, los funcionarios o empleados que fueren necesarios previo consentimiento de estos. Los empleados o funcionarios conservarán los derechos derivados de su antigüedad al servicio de la Municipalidad de origen.

#### ➤ DE LAS PERMUTAS

Art. 41.- los funcionarios y empleados que desempeñen cargos de un mismo nivel y categoría, podrán ser permutados dentro de una misma Municipalidad o entre dos Municipalidades, de forma temporal o definitiva, si fuera conveniente para la Administración Municipal y hubiere anuencia de los primeros. Los funcionarios o empleados conservaran los derechos derivados de la antigüedad.

#### IV. AMBITO DE APLICACIÓN

Esta es aplicable a todas aquellas áreas distritales y descentralizadas con que la Municipalidad cuenta.

#### V. RESPONSABLES DE APLICACIÓN DE LA POLITICA.

La comisión de fortalecimiento institucional en coordinación con el departamento de Recursos Humanos; revisara cada año, las oportunidades de rotación de personal, procurando resolver aquellos casos que por afinidad, preparación y capacidad de los departamentos y áreas; es necesario la rotación de personal.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



#### VI. REGLAS DE IMPLEMENTACION DE LA PRESENTE POLITICA

##### A. Primera Regla.

Esta política deberá implementarse a todo aquel recurso humano dentro de una misma área y/o departamento respectivo a fin de darle prioridad al personal que ha estado vinculado con las mismas funciones y actividades del departamento.

##### B. Segunda Regla.

A todos aquellos empleados que por tener mayor tiempo de laborar en el mismo departamento y área con las mismas funciones deberá dársele prioridad a la rotación de personal.

##### C. Tercera Regla.

Aquel personal que tiene más años de desempeñar la misma función y que sus resultados de evaluación sean estos buenos o muy buenos.

##### D. Cuarta Regla.

Al personal que por iniciativa propia este mejor preparado, haya o este capacitándose y estudiando una carrera a fin al campo ocupacional al cual se dedica.

##### E. Quinta Regla.

A todos aquellos empleados que hayan estudiado o se estén preparando en el área a fin que estén ubicados en otras áreas pero que trabajen dentro de la Administración Municipal.

##### F. Sexta Regla.

En los casos de aquellos empleados que tienen al menos un año de haber ingresado, a la carrera Administrativa Municipal, podrán ser trasladados a una categoría igual o superior según necesidades y/o requerimientos de un área y/o departamento en específico, siempre y cuando:

- a) Su evaluación sea buena o muy buena donde este se haya o este desempeñando
- b) Para que este traslado sea definitivo en sus nuevas funciones su evaluación debe arrojar resultados mejores o iguales a los anteriores.

##### G. Séptima Regla.

Los requerimientos y necesidad institucional pueden llevar a darle oportunidad a todo aquel empleado, que muestre capacidad e iniciativa para ocupar un cargo por lo que el derecho de oportunidad se debe aplicar a este siempre y cuando este reciba la orientación e inducción y el seguimiento respectivo



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



#### VII. CONTENIDO DE LA POLITICA.

La presente política es el instrumento que norma de forma general la rotación de personas, la fortaleza institucional recae en el recurso humano de esta, es por ello que la institucionalidad debe mantener actualizada la información.

La política de rotación de personal es una herramienta para transformación cultural de la Institución de tal manera que los comportamientos y valores de la carrera Administrativa Municipal, se alinien con la modernización democrática propugnada por el Estado. El Sistema se estructura alrededor de la apreciación de dos elementos básicos: el que se hace y el cómo se hace, ya que esta característica la que permite promover el cambio de valores y comportamientos.

La política facilitará el tránsito de una cultura orientada a los procedimientos, hacia otro, que sin perder de vista los procesos, se oriente hacia la obtención de resultados y servicios a los contribuyentes e impulsara la mejora de los estilos de dirección estableciendo el reconocimiento, la ayuda y el fomento al desarrollo de los colaboradores como las palancas principales de motivación y mejora del trabajo.

#### 1. OBLIGATORIEDAD DEL CONCURSO

Art. 24.- (LCAM)- El proceso a la Carrera Administrativa Municipal y los accesos a cargos superiores comprometidos dentro de la misma a los ascensos de categoría dentro de un mismo cargo o empleo, se hará por concurso previamente convocado por el Consejo Municipal, el Alcalde, o la máxima Autoridad Administrativa, según corresponda. En los concursos se deben garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



#### 2. DE LAS CLASES DE CONCURSO.

ART. 26.- (LCAM)- Los concursos serán de dos clases: de ascenso y abiertos. Los concursos de ascenso serán provocados para promover a niveles y categorías superiores, a los servidores públicos de carrera de la respectiva Municipalidad o entidad Municipal que demuestren poseer los requisitos y méritos exigidos para el desempeño del cargo.

Los concursos abiertos se realizaran en los casos de ascenso a una plaza nueva o en casos que la convocatoria hecha de conformidad al inciso anterior, no se presentaren candidatos en el término estipulado en la misma o en cuando realizado el proceso de selección los aspirantes no hubieren obtenido la calificación requerida o la autoridad encargada de nombrar objetare la propuesta en los términos del Art.31. En los concursos, únicamente se admitirá a los solicitantes que reúnan los requisitos contemplados en los Nos. 1, 2,4 y 5 del Art 12. De la ley de la Carrera Administrativa Municipal.

#### 3. DE LOS CONCURSOS DE ASCENSO DE NIVEL.

Art. 27. (LCAM)- Al ocurrir una vacante en una Municipalidad o entidad Municipal, el respectivo Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa (Jefe o Gerente de Recursos Humanos) según corresponda, convocara a los funcionarios o empleados de carrera de la respectiva institución que tuvieren interés, por medio de aviso colocado en la cartelera oficial de la misma. La esquila será fijada por el término de cinco días anteriores a la fecha del concurso.

#### 4. DE LOS CONCURSOS ABIERTOS

ART. 28. (LCAM)- En los casos de ascenso a una plaza nueva o al ocurrir una vacante que no pueda llenarse por concurso de ascenso, el respectivo Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa convocará a quienes tuvieren interés por medio de aviso al público colocado en la cartelera oficial de la Municipalidad en caso de actuación asociada. La esquila será fijada por término de quince días anteriores a la fecha de concurso.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



En caso de la vacante fuere en los niveles de dirección o técnico, será obligatorio además convocar por medio de aviso en un periodo de mayor circulación, hecho por lo menos con ocho días de anterioridad a la fecha del concurso, pudiendo además, emplear otros mecanismos y medios de convocatoria.

El aviso contendrá el número de plazas disponibles, las funciones propias del cargo o empleo, los requisitos y méritos necesarios para ocuparlas y la fecha en que se cerrara la inscripción y se verificaran la o las pruebas de idoneidad.

#### **5. DE LAS PRUEBAS DE IDONEIDAD.**

Art.29- (LCAM)- Las pruebas de idoneidad o instrumentos de selección tienen como finalidad explorar competencias de los aspirantes con énfasis en los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para apreciar la capacidad idónea y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo a acceder.

Las pruebas de idoneidad consistirán en la realización de uno o más exámenes de conocimientos generales o especiales para determinar la capacidad y aptitud de los aspirantes y fijar su orden de prelación, pudiendo incluir estudios psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otras pruebas que aseguren la objetividad y la racionalidad en el proceso de selección.

En los concursos abiertos podrán incluirse como instrumentos de selección, concursos relacionados con el desempeño de funciones de los empleados a proveer. La colaboración de los anteriores factores se efectuara a través de técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros previamente determinados.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



#### 6. DE LOS CONCURSOS DE ASCENSO DE CATEGORIA.

ART.30. (LCAM)- Los concursos para ascenso de categoría se convocaran anualmente, y tendrán derecho a participar todos los funcionarios y empleados que habiendo colaborado a esa fecha, un mínimo de dos años en una determinada categoría, acrediten las competencias y méritos requeridos para la categoría inmediata superior.

La Comisión municipal examinará y calificará los requisitos y méritos acreditados por los concursantes y comunicará al Alcalde o a la Máxima Autoridad Administrativa, según corresponda, los nombres de los funcionarios y empleados que hubieren sido calificados satisfactoriamente y estos acordarán el ascenso dentro de los treinta días siguientes al de la comunicación que la Comisión le haga.

#### 7. SELECCIÓN DE CANDIDATOS.

ART. 31(LCAM)- Con base de los resultados de las pruebas de acceso a la Carrera Administrativa Municipal o de la calificación de los requisitos o méritos en los casos de ascenso de nivel, la Comisión Municipal seleccionará los tres concursantes mejor calificados, los que proporcionará al Concejo Municipal, al Alcalde Municipal o la Máxima Autoridad Administrativa, que corresponda hacer el nombramiento. En caso el número de concursantes fuere inferior a tres, la Comisión lo informará así a la autoridad convocante y le proporcionará los concursantes calificados.

El Concejo Municipal, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa según corresponda deberá hacer el nombramiento entre los comprendidos en la propuesta de la Comisión Municipal, salvo que tuviere fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso, lo acordará razonable y lo comunicará a la Comisión, solicitando una nueva propuesta.

En los casos del inciso anterior, la Comisión Municipal realizará un último concurso abierto observando los mismos procedimientos establecidos en esta ley y en este caso, se deberá nombrar al funcionario o empleado de entre los tres comprendidos en la nueva propuesta, salvo que en el concurso fuere declarado desierto por la Comisión, en cuyo caso el Concejo, el Alcalde o la Máxima Autoridad Administrativa según el caso, podrán nombrar directamente al empleado o funcionario, de acuerdo a la experiencia y conocimientos, observando en lo demás los requisitos establecidos en manuales respectivos.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



En los casos de ausencia de concursantes o los concursantes no llenaren los requisitos o no hubieren obtenido la calificación necesaria, se declarara desierto el concurso y se deberá realizar uno nuevo. Si el nuevo concurso se declara desierto, la Comisión Municipal lo informara así a la autoridad correspondiente, quien podrá nombrar directamente al empleado o funcionario. De acuerdo a la experiencia y conocimientos, observando en lo demás los requisitos establecidos en los manuales respectivos. Si el nuevo concurso se realizara normalmente, se seguirán las reglas establecidas en los tres primeros incisos de este artículo.

Todo concursante tiene derecho a conocer los resultados de proceso de selección o ascenso en que hubiere participado y la calificación obtenida.

#### **8. VIGENCIA DE LAS PROPUESTAS.**

ART.32. (LCAM)- Dentro del plazo de un año contando a partir de la fecha de la entrega de la terna o nómina de los mejores calificados, resultando de los procesos de selección realizados por las Comisiones Municipales, la Municipalidad o Municipalidades que actuaren asociadamente y demás entidades Municipales, podrán obviar la realización de nuevos concursos para provisión de empleados con funciones y requisitos iguales o similares a los estipulados en las respectivas convocatorias y nombrar los nuevos funcionarios o empleados de entre los correspondidos en dichas temas o nóminas.

Los aspirantes propuestos en una terna o nómina tendrán derecho e el mismo periodo a participar en concursos para la provisión de empleos con funciones y requisitos iguales o similares, sin necesidad de realizar nuevas pruebas de idoneidad ni acreditar más requisitos y méritos, y si su calificación entre los mejor tres calificados, formara parte de la tema que propondrá a la autoridad correspondiente.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



#### **9. CONCURSO INTERMUNICIPALES PARA BANCO DE ASPIRANTES CALIFICADOS.**

Art.33. (LCAM)- Los Concejos Municipales podrán suscribir convenios entre ellos para realizar concursos abiertos para distintos cargos o empleos con el objetivo de contar con un banco de aspirantes de los Municipios firmantes del convenio o de aspirantes en general, de entre los cuales pueden seleccionar a los que de acuerdo a las normativas del convenio hubieren calificado satisfactoriamente, en caso de ocurrir una vacante o necesitar la creación de una nueva plaza.

El proceso de selección será convocado por los Concejos Municipales que firmaren el convenio y será de conformidad a la presente ley, por la institución o equipo que las mismas Municipalidades decidieren y será supervisado por una Comisión integrada por un representante de los Concejos Municipales que firmaren el convenio, un representante de los Alcaldes respectivos y un representante electo por los funcionarios o empleados de las Municipalidades suscriptoras del convenio, en votación convocada en efecto por los Alcaldes respectivos.

El Municipio o Entidad Municipal que necesitare llenar un cargo o empleo vacante, podrá hacerlo de entre aspirantes calificados satisfactoriamente de entre los concursos a que se refiere el inciso anterior, salvo que tuvieren fundamentos razonables para objetar la selección, en cuyo caso convocaran al concurso correspondiente de acuerdo a la presente ley.

#### **10. CASOS EN QUE NO ES NECESARIO EL CONCURSO.**

ART.34. (LCAM) – Solamente podrán conferirse cargos o empleos sin necesidad de concursos en los casos siguientes:

- 1) Cuando se trate de personas que habiendo pertenecido a la Carrera Administrativa Municipal, se hubieran retirado voluntariamente o por su presión de plaza, siempre que con anterioridad hayan desempeñado satisfactoriamente el mismo cargo o empleo u otro similar durante un periodo no menor a dos años y su retiro no exceda de igual lapso.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



- 2) Cuando se trate de personas comprendidas en la nómina de elegibles propuesta por la Comisión Municipal respectiva para empleos o cargos iguales o similares de la misma clase.
- 3) Cuando se trate de nombrar en plazas o contratar funcionarios o empleados para prestación de servicios cuya duración, en ambos casos, no exceda de cuatro meses. Los anteriores nombramientos y contratos no podrán realizarse en el mismo año calendario.
- 4) Cuando se trate de llenar plazas vacantes de forma interna.

#### **11. PERIODO DE PRUEBA.**

ART. 35. (LCAM)- Todo funcionario o empleado que pretenda ingresar a la Carrera Administrativa, será nombrado en periodo de prueba por tres meses y si su desempeño laboral fuere bien evaluado por la autoridad que lo nombró, adquirirá los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal.

(1)

Si un funcionario o empleado fuere negativamente evaluado, conforme a criterios de idoneidad, competencia, responsabilidad, eficiencia, puntualidad, efectividad, y otros similares durante el periodo o finalización del mismo, podrá ser removido de su cargo, sin más trámite que la previa notificación de la evaluación, debiéndose dar informe a la Comisión que lo propuso.(1)

Transcurrido el periodo de prueba sin que la autoridad que nombro al empleado o funcionario lo haya removido, se presume que su desempeño laboral ha sido evaluado satisfactoriamente, adquirida los derechos de carrera y se procederá como el primer inciso.



## ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN MARTIN

### POLITICA DE ROTACION Y TRASLADO DE PERSONAL



#### **12. DEL PERIODO DE PRUEBA EN CASO DE EMPLEADOS O FUNCIONARIOS DE CARRERA.**

Art. 36. (LCAM)- Cuando un empleado o funcionario de carrera hubiere sido seleccionado para un nuevo empleo dentro del mismo nivel o ascenso a cargo de nivel superior, el nombramiento se hará en un periodo de prueba por el término de dos meses y el empleado o funcionario no obtuviese calificación satisfactoria de su desempeño, regresara al cargo que venía desempeñando antes del concurso, conservando su inscripción en la Carrera Administrativa.

En caso de evaluación satisfactoria, deberá nombrársele en forma definitiva y actualizarse su inscripción en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal correspondiente.