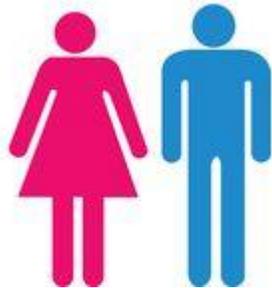


Alcaldía Municipal  
de El Carmen  
Departamento de  
La Unión  
República de  
El Salvador



# POLÍTICA MUNICIPAL DE CAPACITACIÓN

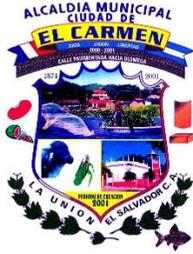
NOVIEMBRE 2019



**Ley de la Carrera Administrativa  
Municipal  
Equidad de género <sup>(1)</sup>**

**“Art. 1-A. <sup>(1)</sup> Las palabras alcalde, servidor, empleado, funcionario, juez y otras semejantes contenidas en la presente Ley, que se aplican al género masculino; se entenderán comprender y se utilizarán indistintamente en género masculino o femenino, según el género del titular que los desempeña o de la persona a la que haga referencia. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en la Constitución, tratados internacionales y legislación secundaria vigente”.**

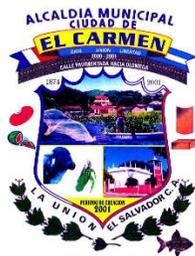
**La Alcaldía Municipal de El Carmen, expresa su respeto a la condición del género y en concordancia con lo establecido en el Art. 1-A de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, en la presente Política Municipal de Capacitación, toda palabra que se aplica al género de la persona, se entenderá indistintamente según el género del funcionario o empleado que desempeña su labor.**



# CONTENIDO

## INTRODUCCION

ACUERDO DE APROBACION	5
OBJETIVO	6
CONTEXTO LEGAL	7
CONTEXTO DE ADMINISTRACION MUNICIPAL	14
CONSIDERANDOS DE POLITICA MUNICIPAL	16



# INTRODUCCIÓN

El presente instrumento forma parte de los resultados esperados de la “Elaboración y/o Actualización de Manuales Administrativos para aplicación de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, en la Alcaldía Municipal de El Carmen, departamento de La Unión, El Salvador”.

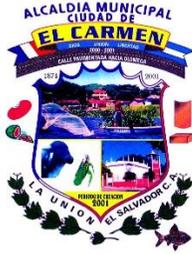
Incluye la elaboración de los instrumentos administrativos siguientes: Manual de Organización y Funciones, Manual Descriptor de Cargos y Categorías, Manual de Evaluación de Desempeño Laboral, Manual de Políticas, Planes y Programas de Capacitación, Manual Regulador del Sistema Retributivo, Política Municipal de Capacitación y Plan Municipal de Capacitación 2020.

Del Manual de Políticas, Planes y Programas de Capacitación, deriva la elaboración tanto de la Política Municipal como del Plan Municipal de Capacitación, este último aplicado como ejercicio directo para el año 2020 y que servirá de modelo para los años venideros.

Como tal, la Política Municipal de Capacitación, responde a los planteamientos del Plan Estratégico Municipal de la Alcaldía Municipal de El Carmen, en lo concerniente al Fortalecimiento Institucional de la Administración Municipal y específicamente a la aplicación de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

El Concejo Municipal de El Carmen, considera de absoluta necesidad, la elaboración y aplicación de la Política Municipal de Capacitación, en virtud del esfuerzo emprendido por mejorar las capacidades de actuación de todos sus miembros y de los empleados municipales.

Dicho esfuerzo tiene en su base un decidido compromiso por aplicar, como corresponde, los enunciados de la Ley de Carrera Administrativa Municipal que en el ámbito de la capacitación, establece un sistema que requiere una adecuada asimilación.



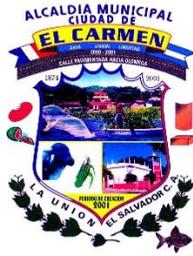
# ACUERDO DE APROBACIÓN

## El Concejo Municipal de El Carmen, considerando:

- a) La importancia de una gestión pública municipal sustentada en la aplicación de la normativa vigente, específicamente en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal que tiene por objeto, “Desarrollar los principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantizar la eficiencia del Régimen Administrativo Municipal, mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio público municipal, **la capacitación permanente**, la estabilidad en el cargo y la posibilidad de ascensos y traslados”.
- b) Que para lograr estos objetivos, “el ingreso, la permanencia y el ascenso de los empleados de la carrera administrativa municipal se hará exclusivamente con base en el mérito y aptitud; con exclusión de toda discriminación que se base en motivos de carácter político, racial, social, sexual, religioso o de cualquiera otra índole”.
- c) Que es una prioridad para el Concejo Municipal, fortalecer la capacidad institucional para brindar a la población, un servicio más eficiente, eficaz y moderno.
- d) Que el Concejo Municipal ha asumido el compromiso de modernizar los procedimientos administrativos, teniendo en su base un real interés en el fortalecimiento del conocimiento entre sus funcionarios y en la aplicación de la normativa municipal vigente.

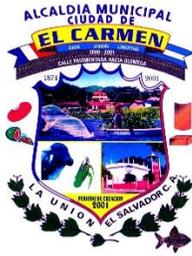
Por tanto, en atención al Art. 203 de la Constitución de la República que establece “Los Municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo, y se regirán por un Código Municipal, que sentará los principios generales para su organización, funcionamiento y ejercicio de sus facultades autónomas”.

**ACUERDA:** Aprobar en todo su contenido la Política Municipal de Capacitación, iniciando su aplicación a partir del presente Acuerdo, socializando y facilitando su lectura y acceso a todos los funcionarios de nuestra Municipalidad



## OBJETIVO

Promover el desarrollo del conocimiento, habilidades y destrezas de todos los miembros de la estructura organizativa de la Alcaldía Municipal de El Carmen, como base fundamental de la optimización del ambiente laboral y de la prestación de los servicios públicos municipales a toda la población.



## CONTEXTO LEGAL

El presente instrumento se deriva del Manual de Políticas, Planes y Programas de Capacitación, que muestra la generalidad teórica de la capacitación institucional y las especificidades de los procedimientos establecidos en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.

Como una acertada decisión del Concejo Municipal de El Carmen, se ha procedido a elaborar la presente Política Municipal de Capacitación, que está sustentada en los siguientes artículos de la normativa vigente.

### **Constitución de la República de El Salvador**

**Art.40.-** Inciso 1º.-“Se establece un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos”

### **Código Municipal**

**Art. 4.-** Compete a los Municipios: No. 30. “las demás que sean propias de la vida local y las que le atribuyan otras leyes.”

### **Ley de la Carrera Administrativa Municipal**

#### **Objeto de la Ley**

**Art.1.-** El objeto de la presente Ley es desarrollar los principios constitucionales relativos a la carrera administrativa municipal y garantizar la eficiencia del Régimen Administrativo Municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de oportunidades para el ingreso al servicio público municipal, la capacitación permanente, la estabilidad en el cargo y la posibilidad de ascensos y traslados.

#### **De las excepciones a la carrera administrativa.**

**Art. 2.-** No estarán comprendidos en la carrera administrativa municipal los funcionarios o empleados siguientes:

1.- Los funcionarios de elección popular.

2.- Las personas contratadas temporal o eventualmente para desarrollar funciones del nivel técnico u operativo en base al alto grado de confianza en ellos depositado.

Aquellos cargos que por su naturaleza requieren alto grado de confianza, tales como Secretario Municipal, Tesorero Municipal, Gerente General, Gerentes de Área o Directores, Auditores Internos, Jefes del Cuerpo Encargado de la Protección del Patrimonio Municipal y Jefes de las Unidades de Adquisiciones y Contrataciones Institucionales, los cuales serán nombrados por las respectivas municipalidades o entidades municipales.

3.- Las personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no constituyan una actividad regular y continua de la Municipalidad o entidad municipal contratante y que requieran conocimientos técnicos o profesionales que no puedan desempeñarse por personal de la misma.

4.- Los funcionarios o empleados nombrados interinamente, excepto cuando el nombrado ya estuviere comprendido dentro de la carrera administrativa municipal.

5.- Las personas contratadas temporalmente, para desarrollar labores contempladas dentro de partidas presupuestarias que obedecen a la solución de necesidades eventuales de la administración municipal, dentro de las cuales está la contratación de personal de manera temporal o las contratadas para la realización de obras, reparación de las mismas o para trabajos eventuales derivados de hechos o circunstancias extraordinarias. La relación de trabajo de estos servidores se regulará por el Código de Trabajo en lo relativo a dichas labores.

### **De los niveles funcionariales.**

**Art. 5.-** Por su contenido funcional los servidores públicos se clasifican en niveles de dirección, técnicos, administrativos y operativos.

#### **Nivel de dirección.**

**Art. 6.-** Al nivel de dirección pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones de dirección, planificación y organización del trabajo tendentes a lograr los objetivos de la institución.

#### **Nivel técnico.**

**Art. 7.-** Al nivel técnico pertenecen los servidores públicos que desempeñan funciones técnicas o administrativas especializadas y complejas para las que se requiere estudios previos de orden universitario o técnico.



### **Nivel de soporte administrativo.**

**Art. 8.-** Al nivel de soporte administrativo pertenecen los empleados que desempeñan funciones de apoyo administrativo y técnico para los que se requieren estudios mínimos de bachillerato.

### **Nivel operativo.**

**Art. 9.-** A este nivel pertenecen los empleados con funciones de apoyo a los servicios generales propios de la institución.

### **De los órganos de administración.**

**Art. 13.-** La carrera administrativa municipal será administrada por:

1. Los Concejos Municipales.
2. Los Alcaldes Municipales.
3. Las máximas autoridades administrativas de las entidades municipales.
4. Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa.

### **De los Concejos Municipales.**

**Art. 14.-** Los Concejos Municipales son los responsables del establecimiento de la carrera administrativa en sus respectivos municipios, pudiendo hacerlo de forma individual o asociadamente con otras municipalidades.

Son atribuciones de los Concejos Municipales:

1. Aplicar dentro del ámbito de su competencia, la presente ley.
2. Evaluar permanentemente los resultados de la aplicación de la presente ley.
3. Las demás que por ley le correspondan.

### **De los Alcaldes Municipales.**

**Art. 15.-** Los Alcaldes Municipales, como máxima autoridad administrativa del municipio, son corresponsables con sus respectivos Concejos Municipales en el adecuado establecimiento de la carrera administrativa en su municipalidad.

Son atribuciones de los Alcaldes Municipales:

1. Aplicar, dentro del ámbito de su competencia, la presente ley, sin perjuicio de las responsabilidades de las demás autoridades señaladas en la misma;
2. Dirigir por él mismo o por medio de dependencia especializada **todo lo referente a los recursos humanos de la municipalidad**;
3. **Aplicar las políticas**, planes y programas inherentes a la Carrera Administrativa emanadas del Concejo Municipal;
4. Llevar el Registro Municipal de la Carrera Administrativa;
5. Las demás que por ley le correspondan.

### **De las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa.**

**Art. 17.-** Las Comisiones Municipales de la Carrera Administrativa, que en esta ley se denominarán "Comisión Municipal" o "Comisiones Municipales", son los organismos colegiados encargados de aplicar la ley en los casos en que de manera directa se resuelva sobre los **derechos de los funcionarios o empleados**, con excepción de la aplicación del régimen disciplinario referente a despidos; garantizando la legalidad y transparencia de los procedimientos.

Su creación es obligatoria en cada uno de los municipios de la República y en las demás entidades municipales; no obstante, los municipios podrán asociarse para crear una sola Comisión Municipal con jurisdicción en todos los municipios que lo acordaren.

### **Atribuciones de las Comisiones Municipales.**

**Art. 21.-** Son atribuciones de las Comisiones Municipales:

1. Ejecutar los procedimientos de selección en los casos de ingreso a la carrera administrativa municipal y de ascenso dentro de la misma;
2. Conocer de las sanciones por suspensiones sin goce de sueldo y postergación en el derecho de ascenso;
3. Conocer de las demandas de los funcionarios y empleados **por violaciones a sus derechos consagrados en esta ley**, por parte de sus superiores jerárquicos;
4. Rendir un informe semestral de labores al Concejo o Concejos en caso de actuación asociada y a los funcionarios y empleados correspondientes;
5. Informar de manera inmediata de las resoluciones que emita a los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal;



6. Las demás que por ley le competan.

### **Objetivos de la Capacitación.**

**Art. 47.-** La capacitación de los funcionarios de carrera tendrá como objetivo fundamental el óptimo ejercicio de las competencias propias de la administración pública municipal y estará orientada a propiciar el mejoramiento en la prestación de los servicios, a actualizar los conocimientos y desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados, así como a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación del desempeño.

Para garantizar estos objetivos, es necesaria la capacitación permanente de los funcionarios o empleados municipales, por lo que es obligatoria la creación del Centro de Formación Municipal, que estará a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal.

### **Del Centro de Formación Municipal.**

**Art. 48.-** Créase el Centro de Formación Municipal a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, como un programa especial permanente destinado a la capacitación y adiestramiento de los servidores públicos regulados en los Arts. 6, 7, 8 y 9 de la presente Ley.

Para los efectos de esta Ley, el Centro de Formación Municipal, podrá denominarse como "Centro de Formación".

Los fondos para el funcionamiento del Centro de Formación Municipal deberán ser estimados e incluidos anualmente en el proyecto de Presupuesto de Ingresos y Egresos como lo dispone el artículo 51 de la Ley Orgánica del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal.

### **Planes de capacitación y obligatoriedad.**

**Art. 49.-** Inciso 1º. Las Municipalidades, individual o asociadamente y demás entidades municipales, están en la obligación de cooperar y coordinar con el Centro de Formación a cargo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, en los procesos de planeamiento e implementación de programas de capacitación y adiestramiento, para lograr los objetivos establecidos en el artículo 47 de esta Ley.

El Presidente del Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal, hará propuesta al Consejo Directivo del mismo, para que éste apruebe las tarifas correspondientes al pago de los servicios prestados por dicho Instituto conforme al presente artículo.

Los funcionarios y empleados están obligados a recibir las capacitaciones a que hayan sido asignados por la autoridad correspondiente y serán tomadas en cuenta para los ascensos, promociones e incentivos.

### **Registro de capacitaciones.**

**Art. 50.-** Las capacitaciones recibidas por el funcionario o empleado deberán registrarse en su expediente personal, en el Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y en el Registro Nacional de la Carrera Administrativa Municipal y deberán tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral.

De igual forma deberán registrarse los estudios realizados y capacitaciones recibidas por iniciativa propia del funcionario o empleado municipal.

### **Derechos.**

**Art. 59.-** Los funcionarios o empleados de carrera gozarán de los siguientes derechos:

1. De estabilidad en el cargo, en consecuencia, no podrán ser destituidos, suspendidos, permutados, trasladados o rebajados de categoría sino en los casos y con los requisitos que establezca la ley;
2. De ascenso;
3. De devengar el sueldo, viáticos y emolumentos que tuviere asignados el cargo o empleo y la categoría para que hayan sido nombrados, pudiendo hacerse únicamente los descuentos autorizados por la ley;
4. De vacaciones, asuetos y licencias señalado en la ley correspondiente;
5. De aguinaldo en el mes de Diciembre de cada año;
6. De acceso a la información referente a su persona, asentada en los Registros Nacional y Municipal de la Carrera Administrativa Municipal;
7. De jubilación de conformidad a la ley;
8. De indemnización por supresión de la plaza desempeñada;
9. De prestación económica por incapacidad total permanente;
10. De prestación económica para gastos funerarios equivalente a dos meses del salario que devengaba el fallecido, la que entregará de manera inmediata a los beneficiarios;

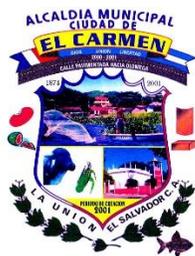


11. De **capacitación permanente** sobre materias que interesan a la administración municipal;

12. Las demás que determine la ley.

13. Gozar de una prestación económica por renuncia voluntaria a su empleo.





# CONTEXTO ADMINISTRACION MUNICIPAL

La Alcaldía Municipal de El Carmen, es administrada por un Concejo Municipal conformado de manera plural por 1 Alcalde, 1 Síndico y 10 Regidores. Está conformada de la siguiente manera:

Nombre	Cargo
Daniel Antonio Callejas Benavidez	Alcalde
Gilberto Méndez Hernández	Síndico
Apolonio Iglesias Coto	Regidor Propietario 1
José Dimas Reyes Maldonado	Regidor Propietario 2
José David Portillo	Regidor Propietario 3
Candelario Hernández	Regidor Propietario 4
Dixy Yadira Contreras Mayen	Regidor Propietario 5
Suleyma Yanira Amaya Fernández	Regidor Propietario 6
Cristóbal Vásquez	Regidor Suplente 1
Brigido Reyes Ayala	Regidor Suplente 2
Carlos Osmín Díaz Díaz	Regidor Suplente 3
Reina Damary Conteras	Regidor Suplente 4

La Comisión Municipal de Carrera Administrativa, ha sido creada en el marco de los procedimientos establecidos en la Ley, fruto de un proceso de reestructuración ya que dicha Comisión había sido ya organizada en años previos.

La estructura administrativa de la Municipalidad, está integrada por dos niveles gerenciales que responden al trabajo en torno al Concejo Municipal y el correspondiente al Despacho Municipal.

El nivel gerencial en la órbita del Concejo Municipal está integrado por las siguientes Unidades: Concejo Municipal, Comisiones Municipales del Concejo, Sindicatura Municipal, Comisión de la Carrera Administrativa Municipal, Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Comisión de Ética Municipal, Secretaría Municipal, Auditoría Interna y Asesoría Jurídica y Desarrollo Local.

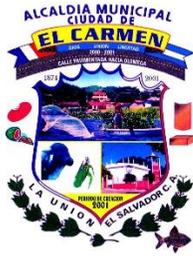
El nivel gerencial en la órbita del Despacho Municipal, está integrado por las siguientes Unidades: Gestión Humana, Registro Municipal de Carrera, Comunicaciones, Turismo, Deportes, Mujer, Proyección Social, Medio Ambiente, Acceso a la Información Pública, Convivencia Ciudadana, Cultura, Adquisiciones y Contrataciones Institucionales, Administración de Contratos, Tesorería,



Contabilidad, Presupuesto, Administración Tributaria (Catastro, Cuentas Corrientes) Registro del Estado Familiar, Servicios Públicos y Servicios Generales.

De las 9 unidades de trabajo del nivel gerencial correspondiente al Concejo Municipal, 3 son unipersonales y el resto están conformadas por varios miembros. En el caso de las 20 unidades de trabajo del nivel gerencial que corresponde al Despacho Municipal, 14 son de carácter unipersonal.

La cantidad de servidores municipales ubicados en el nivel gerencial del Concejo Municipal promedia 16 (incluye miembros del Concejo Municipal), sin considerar la cantidad de miembros que se distribuyen entre las Comisiones del Concejo Municipal. La cantidad de servidores municipales que se ubican en la órbita del Despacho Municipal promedia 55. Es decir, el número de cargos asignados en la Alcaldía Municipal de El Carmen promedia 71.



# CONSIDERANDOS DE POLÍTICAS

<b>1</b>	<p>La capacitación constituye una estrategia, que busca generar en los funcionarios de la Alcaldía Municipal de El Carmen, cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar, a través de un proceso de aprendizaje continuo.</p>	
<b>2</b>	<p>La estrategia de capacitación propone aplicar en la Alcaldía Municipal, un proceso que permita la creación colectiva de capacidades nuevas, no sólo fortalecer las capacidades individuales, sino robustecer el accionar colectivo de todos los funcionarios.</p>	
<b>3</b>	<p>La Alcaldía Municipal promoverá que toda su planta organizacional, enfoque sus esfuerzos hacia el mismo objetivo que se resume en la opción de mejorar constantemente los servicios brindados a la población.</p>	
<b>4</b>	<p>La capacitación se orientará hacia el fortalecimiento del compromiso de los empleados municipales, con una gestión efectiva y transparente para elevar la confianza y el respeto de los habitantes hacia la Alcaldía Municipal.</p>	

<p><b>5</b></p>	<p>La capacitación, es un proceso de gestión humana, con orientación hacia el mejoramiento de la capacidad de la Alcaldía Municipal de El Carmen, lo cual supone capacidad de aprendizaje colectivo para comprender el entorno y sus demandas.</p>	
<p><b>6</b></p>	<p>Todos los empleados de la Alcaldía Municipal de El Carmen, independiente de su carácter político, racial, social, sexual, religioso o de cualquiera otra índole, tendrán opción de ser capacitados y ampliar sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.</p>	
<p><b>7</b></p>	<p>Todo empleado de la Alcaldía Municipal de El Carmen, independiente de su nivel funcional o situación con respecto a grado de confianza y actividad, tendrá oportunidad de ser capacitado y ampliar sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.</p>	
<p><b>8</b></p>	<p>Todo servidor público de la Alcaldía Municipal de El Carmen, independiente de ser funcionario electo, empleado con cargo de carrera administrativa o no, será sujeto de consideración para participar del proceso de capacitación.</p>	
<p><b>9</b></p>	<p>Toda participación de funcionarios de carrera o no, en eventos de capacitación, seminarios, cursos especializados o esquemas de asistencia técnica, alimentará el respectivo expediente individual del Registro Municipal.</p>	



<b>10</b>	<p>Para efectos de Registro Municipal, la Alcaldía Municipal de El Carmen, llevará expedientes de su planta organizacional sean cargos de carrera administrativa o no, atendiendo lo pertinente a la relación funcional con el Registro Nacional de Carrera Administrativa Municipal.</p>	
<b>11</b>	<p>La capacitación se vinculará al Manual de Organización y Funciones, analizando el aspecto colectivo de capacitación, la que podrá enfocarse hacia las Unidades de Trabajo en particular o hacia la totalidad de empleados municipales.</p>	
<b>12</b>	<p>El proceso de capacitación se vinculará al Manual Descriptor de Cargos y Categorías, por efectos de atender las mejoras en el conocimiento, habilidades y destrezas del perfil requerido para un eficiente desempeño de todos los cargos.</p>	
<b>13</b>	<p>El proceso de capacitación se vinculará con el Manual de Evaluación del Desempeño Laboral, por efectos de medición de los resultados posteriores a la participación en eventos de capacitación que potencian la mejora del conocimiento.</p>	
<b>14</b>	<p>El proceso de capacitación se vinculará con el Manual de Políticas, Planes y Programas de Capacitación, en el sentido de obtener los insumos necesarios para elaborar, actualizar, monitorear y evaluar los instrumentos permanentes (Política) y anuales (Plan).</p>	



<b>15</b>	<p>El proceso de capacitación se vinculará con el Manual Regulador del Sistema Retributivo, en el sentido de incorporar el necesario reconocimiento salarial o no salarial a la mejora continua de los resultados de cada cargo.</p>	
<b>16</b>	<p>Como parte de la retribución no salarial, la Alcaldía Municipal podrá ofrecer opciones de capacitación como Cursos y Becas de Estudio de diferentes niveles y especialización, en sintonía con el Plan Institucional de Capacitación.</p>	
<b>17</b>	<p>El Plan Municipal de Capacitación, aprobado por el Concejo Municipal, constituye una obligación de ejecución para el Concejo mismo y el Alcalde y, una obligación de participación del designado por las autoridades superiores.</p>	
<b>18</b>	<p>Con el objeto de organizar el proceso de capacitación, la Administración Municipal formulará y aprobará además de la Política Municipal, un Plan de Capacitación Municipal, con la periodicidad de un año, con base en un diagnóstico, tanto en lo colectivo como individual.</p>	
<b>19</b>	<p>El Plan Institucional de Capacitación Anual, aplicado a partir de enero de cada año, será sujeto de retroalimentación permanente, considerando las múltiples oportunidades de capacitación brindadas por diferentes instituciones del país.</p>	



**20**

**La Alcaldía Municipal de El Carmen, promoverá y establecerá con quien corresponda y estime conveniente a sus intereses, la firma de convenios bilaterales o cartas compromisos a efecto de potenciar los resultados en su proceso de capacitación.**



