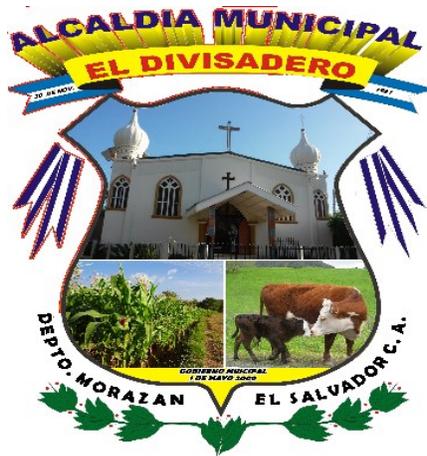


ALCALDIA MUNICIPAL DE EL DIVISADERO



MANUAL DE POLITICAS, PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE EL DIVISADERO.

REVISADO Y ACTUALIZADO POR EQUIPO TECNICO Y APROBADO
POR EL CONCEJO MUNICIPAL

OCTUBRE/2021

ÍNDICE

No	APARTADO
1.	INTRODUCCIÓN _____ 2
2.	OBJETIVOS _____ 3
3.	BASE LEGAL _____ 4
4.	BASE TEÓRICA _____ 5-7
5.	METODOLOGÍA _____ 8
6.	ELEMENTOS DE POLÍTICA _____ 9
7.	ÁMBITO DE APLICACIÓN _____ 10
8.	

	REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN _____	11
9.	TIPOS DE CAPACITACIÓN _____	12-13
10.	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN _____	14-16
11.	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN _____	17-21
12.	ANEXOS _____	22-25

INTRODUCCIÓN

El Manual sobre Políticas Planes y Programas de Capacitación de la Municipalidad de El Divisadero es una herramienta para la planificación, organización, ejecución y evaluación de un proceso continuo y permanente de enseñanza, actualización y mejora de los conocimientos, habilidades y destrezas de los empleados/as municipales que contribuyen al cumplimiento eficiente de tareas y funciones que se requieren en el desempeño de su cargo dentro de la Administración Municipal, asignadas según el perfil establecido en el manual descriptor de cargos y categorías de la municipalidad.

La definición de las especificidades del manual se desprenden de un proceso de diagnóstico y profundización de conocimientos sobre la realidad administrativa de la Municipalidad, sus empleados/as, así como del Concejo Municipal y quienes desempeñan funciones de dirección. Es de destacar, que un elemento importante de referencia para la actualización de este manual ha sido un diagnóstico de identificación de necesidades actuales de capacitación.

El manual en su contenido establece sus objetivos particulares, su base legal, base teórica, elementos de política, el ámbito de aplicación, los tipos de capacitación, identificación de necesidades de capacitación, y las regulaciones y pautas operativas para el diseño e implementación de planes y programas de capacitación de la Municipalidad de El Divisadero

Este manual está adaptado a los requerimientos de capacitación de la municipalidad y a lo dispuesto en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal en esta materia; ha sido revisado y actualizado por el Equipo Técnico Municipal con el apoyo técnico del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal (ISDEM).

OBJETIVOS

Objetivo General

Promover y fortalecer la organización, ejecución, evaluación de los planes y programas de capacitación que favorezcan la dotación y mejora sistemática de conocimientos, habilidades y destrezas de los/las empleados/as de la Municipalidad de El Divisadero para el eficiente y efectivo ejercicio de sus tareas y responsabilidades.

Objetivos Específicos

- ✓ Regular el diseño y puesta en marcha de los planes y programas de capacitación organizados y ejecutados por la Municipalidad de El Divisadero que favorezcan el desarrollo de la carrera administrativa municipal.
- ✓ Promover la mejora continua de los empleados/as que laboran en la Municipalidad.
- ✓ Contribuir a elevar la calidad de la atención y servicios que ofrece la Municipalidad y así alcanzar los objetivos institucionales.
- ✓ Fortalecer la capacidad administrativa financiera y técnica de la Municipalidad.
- ✓ Favorecer el cumplimiento eficiente de las labores establecidas para los diferentes cargos en el manual descriptor de cargos.
- ✓ Promover el desarrollo integral de los empleados/as de la Municipalidad procurando para ello su vinculación personal con los objetivos de la Municipalidad y al desarrollo de una gestión moderna y transparente.

BASE LEGAL

Item N°	Normativa Legal	Artículos
1	<i>Constitución de la República de El Salvador</i>	203
2	<i>Código Municipal</i>	4, 30, 48, 51, 54, 55, 106, 107
3	<i>Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública</i>	9, 12, 82.
4	<i>Ley General Tributaria Municipal</i>	42, 44, 45, 46, 62, 65, 66, 67, 68, 69, 72, 76, 100, 101, 102, 106, 107, 118, 121.
5	<i>Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado</i>	2, 16, 17, 18, 19, 33, 34, 39, 43, 44, 53, 60, 61, 62, 98, 99, 100, 101, 102, 103,
6	<i>Ley de la Carrera Administrativa Municipal</i>	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 42, 43, 44, 45, 46, 56 y 58.
7	<i>Ley de Medio Ambiente</i>	7.
8	<i>Ley de la Corte de Cuentas de la República</i>	28, 30, 54, 60, 61, 107 n° 14 y 17
9	<i>Ley Marco para la Convivencia ciudadana y contravenciones administrativas</i>	1, 2, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 14, 28, 38, 39 y 110.
10	<i>Ley de Acceso a la Información Pública</i>	1, 7, 10, 17, 18, 32, 48, 40, 50, 62, 66, 68, 69, 70, 71, 80, 104 y 107.
11	<i>Ley de Urbanismo y Construcciones</i>	1 inciso 3°, 2 inciso 2°, 5, 6 inciso 2° y 9 inciso 2°
12	<i>Ley de Especial de Lotificaciones y Parcelaciones para Uso Habitacional</i>	2 literal b) y c), 6, 8, 16,
13	<i>Ley de Ordenamiento y Desarrollo Territorial de El Salvador</i>	6, 9, 11, 12, 13 numeral 3), 14, 16, 17, 19, 20, 33, 34, 63, 64, 65, 90, 91, 93,
14	<i>Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo</i>	1, 4, 5, 6, 13, 14, 16, 17, 79 numeral 2), 82 y 89.
15	<i>Ley de Servicios de Seguridad del Estado</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9 y 11.
16	<i>Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres en El Salvador</i>	1, 2, 3, 9, 12, 13, 28, 31, 36
17	<i>Ley de Ética Gubernamental</i>	1, 2, 3, 4, 5, 25, 26, 27
18	<i>Ley de Creación del Fondo para el Desarrollo Económico y Social de los Municipios</i>	1, 4 y 5.
19	<i>Ley de Endeudamiento Público Municipal</i>	1, 2, 3, 4, 5 y 6.
20	<i>Ley AFI</i>	2, 16, 19, 20, 21, 22, 33

BASE TEÓRICA

La capacitación es una herramienta fundamental para la administración de recursos humanos, que ofrece la posibilidad de mejorar la eficiencia del trabajador/a municipal, por medio de la mejora de la calidad de las aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas que aumentan sus competencias para desempeñarse con éxito en su puesto, al mismo tiempo que resulta ser una importante herramienta que contribuye a la motivación, realización personal y fomento de la identidad institucional.

La capacitación es uno de los medios que tiene la autoridad municipal para atender con eficiencia, oportunidad y transparencia las demandas y requerimientos de la comunidad y de manera especial las competencias establecidas en el Código Municipal y otras leyes relacionadas.

La mejora en la calidad de los servicios y la gestión municipal en general se ven impactadas, en tanto que el contar con una regulación que asegure la capacitación permanente y la mejora continua del personal representa para la institución un avance en el proceso de modernización.

La participación responsable y sistemática de los/as empleados/as en los procesos de capacitación es condición indispensable para asegurar la consecución de los objetivos de dichos procesos, así como para avanzar en el proceso de mejora salarial gradual de dichos empleados/as.

La demanda crítica de capacitación surge en buena medida en el momento en que hay diferencia entre lo que los/las empleados/as deberían saber hacer en el desempeño eficiente de su cargo y lo que realmente saben hacer y producen; brecha que se identifica a partir de la realización de las evaluaciones del desempeño reguladas y orientadas en el manual diseñado para dicho fin y condicionadas por lo establecido en el manual descriptor de cargos o puestos.

Los beneficios de la capacitación de los/las empleados/as se identificarán en las áreas municipales siguientes:

- a) Trabajo administrativo
- b) Desarrollo de personal y profesional
- c) Ambiente de Laboral
- d) Atención al público

- a) **Trabajo Administrativo:** Contribuirá a la labor de dirección, registro y control realizado y evaluado en la Municipalidad, impactando la calidad y cantidad de los procesos y procedimientos en lo relativo a la administración del personal y en el marco de la relación entre lo que la Municipalidad espera del empleado/a y lo que ésta puede hacer para contribuir a hacer efectiva dicha pretensión y eficiente el desempeño del empleado/a .
- b) **Desarrollo de Personal y profesional:** Tanto a nivel individual como colectivo la capacitación ofrecerá al personal herramientas actualizadas y modernas que le permitan realizar su trabajo en menor tiempo, con menor esfuerzo y mayor calidad que favorece un estado anímico de satisfacción. La capacitación sistemática y regulada ubicará al empleado en una perspectiva de evolución permanente en tanto amplía su nivel cognoscitivo, cultural, técnico y administrativo, permitiéndole una motivación y compromiso particular con su trabajo, con la institución municipal y en el cumplimiento de la función pública con un alto sentido de la responsabilidad social; así como el fortalecimiento de sus capacidades y competencias técnicas y de profesionalización.
- c) **Ambiente de Trabajo:** La capacitación sistemática y debidamente regulada, ofrece a todo el personal según su nivel dentro de la estructura organizativa funcional de la Municipalidad, la oportunidad de cualificarse en la labor que desempeña, estimula el establecimiento de relaciones de respeto y consideración mutua basadas en la contribución al desarrollo

institucional, al mismo tiempo que ayuda a la autovaloración del trabajo desempeñado; además se ve potenciada la coordinación y se promueve la integración efectiva de grupos de trabajo.

- d) **Atención al Público:** Uno de los principales beneficios que ha de aportar la capacitación es el mejoramiento de los servicios de la administración municipal a la comunidad, ya que favorecerá la motivación del empleado/a para atender con mayor eficacia los requerimientos que presenta la población ante la Municipalidad, lo cual ha de redundar en la imagen de la institución y de quienes dirigen la gestión del municipio.

METODOLOGÍA

El proceso de actualización del manual ha transcurrido por los momentos siguientes:

- Organización interna del proceso de actualización y definición de un programa de actuación que asegurara la participación de los referentes de las distintas unidades de la Municipalidad.
- Revisión y análisis del manual anterior.
- Diagnóstico de la anterior estructura organizativa con la finalidad de identificar los nuevos elementos y consideraciones del personal de dirección de la Municipalidad.
- Análisis de una propuesta estructurada a partir de lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y otras leyes relacionadas: así como teniendo como fundamento los principios básicos de administración y el desarrollo de recursos humanos.
- Definición y validación técnica del contenido y estructura del presente manual Validación y aprobación de la actualización por parte del Concejo Municipal.
- Socialización con el personal a efecto de propiciar el apropiamiento y operativización de las nuevas disposiciones administrativas.

ELEMENTOS DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE CAPACITACIÓN

La Municipalidad de El Divisadero tiene como elementos de política institucional para orientar los procesos de capacitación los siguientes:

- La capacitación constituye un medio de apoyo que busca generar en los funcionarios cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar, a través de un proceso de enseñanza y aprendizaje continuo.
- Todo empleado/a de la Municipalidad independiente de su nivel funcional o vinculación con respecto al grado de confianza y actividad desarrollada tendrá oportunidad de ser capacitado y ampliar sus oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- Por medio de la capacitación se orientará el fortalecimiento del compromiso de los/las empleados/as Municipales con una gestión efectiva y transparente para elevar la confianza y el respeto de los habitantes hacia la municipalidad.
- La capacitación, es un proceso de gestión del talento humano y de formación de los/las funcionarios/as, por lo que han de orientarse hacia el mejoramiento de la capacidad de la organización para desarrollar sus actividades y prestar más eficientemente los servicios públicos bajo su responsabilidad, lo cual supone capacidad de aprendizaje colectivo para comprender el entorno y sus demandas.
- Con el objeto de organizar la capacitación internamente, la Administración Municipal, ha de formular un Plan de Capacitación con la vigencia de un año, que estará basado en las necesidades identificadas por medio de un diagnóstico o su actualización anual. Este diagnóstico se vinculará al manual descriptor de cargos a partir de los perfiles requerido para cada cargo y su eficiente desempeño, y al manual de evaluación del desempeño por las competencias requeridas por el personal según el nivel funcional al que pertenece; así como con el manual del tema retributivo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente manual es de aplicación general a todo el personal de la Municipalidad de El Divisadero, es decir a los niveles de dirección, técnico, de soporte administrativo y operativo como lo indican los Artículos 6, 7, 8, y 9 de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y a los empleados no comprendidos en la misma.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

Este manual será revisado y actualizado cada dos años, o cuando por razones de necesidades emergentes el concejo municipal así lo disponga, para tal efecto se desarrollarán los pasos siguientes:

Identificación de la necesidad o demanda de adecuación del contenido y/u orientaciones del Manual a partir de hechos y condiciones de la realidad institucional que así lo demandan.

Decisión del Concejo Municipal de llevar a cabo la revisión del contenido relacionado con las necesidades y demandas detectadas por el personal de dirección o el Concejo Municipal

Planificación y organización del proceso de revisión del manual, el cual será una responsabilidad de la unidad encargada del personal y la administración del mismo.

Diseño de propuesta de ajustes y adecuaciones al manual, así como su presentación al personal técnico y jefaturas designado por el Concejo Municipal para dicho fin.

Análisis y aprobación de los ajustes y adecuaciones al manual por parte del Concejo Municipal.

Socialización de los ajustes y adecuaciones realizadas al manual para dar a conocer las implicaciones operativas técnico administrativas que de ellas deriven y faciliten su puesta en marcha e impacto en la gestión municipal.

En cada uno de los momentos identificados será de importancia especial la participación y aportes que puedan realizar los miembros de la Comisión Municipal de la Carrera Administrativa.

TIPOS DE CAPACITACIÓN

La Municipalidad de El Divisadero por medio del presente manual ha de propiciar y poner en marcha el plan de capacitación según sean los requerimientos de desarrollo de los/las empleados/as, estas capacitaciones pueden ser una sencilla información expuesta en una jornada, o bien un diplomado completo y complejo que implique una participación comprometida y constante del personal.

En todo caso la participación de los empleados/as convocados/as será obligatoria y adquirirá diversas características de acuerdo con el área de trabajo, especialidad, número de participantes, niveles de conocimiento, funciones y responsabilidad de los/as empleados/as que reciban la capacitación.

La capacitación que ha de planificarse y ejecutarse dependerá del objetivo que se persiga con la misma y para efectos de definición y orientación de los procesos se identifican los tipos de capacitación siguientes:

1. Capacitación Inductiva

Será la que ha de facilitar la integración del nuevo/a colaborador/a, al ambiente de trabajo en el que se está incorporando.

Normalmente se desarrollará como parte del proceso de selección del personal, pero puede también realizarse previo a esta, en tal caso se organizarán programas de capacitación para postulantes y se seleccionarán a los que muestren mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

2. Capacitación Preventiva

Se entenderá como aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, legislación, nueva tecnología y actualización de nuevos equipos.

3. Capacitación Correctiva

Se entenderá para efectos de aplicación del presente manual, como la orientada a solucionar problemas de desempeño, en este caso, su fuente original de información es la evaluación del desempeño realizada a los trabajadores/as y los diagnósticos de necesidades dirigidos a identificar y determinar cuáles debilidades son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

4. Capacitación para el Desarrollo de la Carrera

Esta actividad se asemeja a la capacitación preventiva, con la diferencia de que será orientada a facilitar que los/las trabajadores/as puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones dentro de la Municipalidad.

Esta capacitación tendrá por objeto mantener o elevar la productividad presente de los/las trabajadores/as a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en la cual la municipalidad puede diversificar sus actividades.

5. Instrucción Técnica y Adiestramiento

Está se entenderá como la capacitación orientada al desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas técnicas de los/as empleados/as públicos municipales que les permitan efectuar en mejores condiciones el trabajo cotidiano.

6. Enseñanza Profesional

La enseñanza profesional se entenderá como la enseñanza de una materia especializada para grupos de empleados/as técnicos/as y profesionales que desempeñan labores de dirección y coordinación en la Administración Municipal. El contenido de este tipo de capacitaciones incluye tanto información actualizada, como instrucción y adiestramiento en casos prácticos relacionados con el cargo o puesto de cada participante.

7. Motivación y Desarrollo

La motivación y desarrollo se asumirá como capacitación de orden complementaria al trabajo que desarrolla el/la empleado/a o bien aquella que le sirve para mejorar sus conocimientos generales y sus habilidades en otras áreas culturales, educativas y laborales.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la Municipalidad de El Divisadero, la identificación de necesidades de capacitación del personal se llevará a cabo por medio del diagnóstico, por la evaluación del desempeño del personal y sistemas de trabajo, y por la solicitud hecha por los empleados.

La identificación de necesidades de capacitación permitirá a la Municipalidad reconocer las áreas donde se necesita mejorar y actualizar el conocimiento para contribuir al desempeño eficiente de los cargos y la atención de necesidades humanas de los/las empleados/as.

FUENTES DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Las necesidades de capacitación se identificarán anualmente por medio de una exploración que la unidad encargada de la administración de personal lleve a cabo considerando las áreas siguientes:

a) En la organización y sistemas administrativos:

La Organización incluirá la estructura administrativa de la Municipalidad, que es el conjunto de dependencias que llevan a cabo la gestión municipal, las atribuciones y funciones de cada área y los recursos materiales y financieros, así como el personal que presta sus servicios a la Institución

En este aspecto las necesidades de capacitación se identificarán en aspectos como los siguientes: cuando el personal ejecute sus actividades sin una adecuada coordinación o un orden poco preciso que se manifiesta en la ejecución de una misma actividad en varias áreas, el desperdicio de esfuerzos y recursos, la indefinición de las competencias y funciones de cada dependencia y los inadecuados métodos de trabajo. Además también podrá contemplarse las necesidades de capacitación desde una concepción preventiva, como las que se determinan por el perfil del puesto en su relación directa con el perfil del ocupante.

b) En el desempeño del puesto:

Las necesidades de capacitación en este sentido se determinarán a partir de la evaluación del desempeño dado que el puesto es la adscripción normal de un/una empleado/a municipal en una labor determinada, con una serie de responsabilidades y un conjunto de funciones de carácter operativo que lo ubica en un nivel específico en la Administración Municipal.

En muchas ocasiones el puesto es de gran complejidad por lo especializado o lo meticuloso de sus tareas; en ese caso la persona que lo ocupa debe tener los conocimientos y habilidades técnicas suficientes para poder ejecutarlo sin problemas; cuando esto no ocurre el ejercicio del puesto es incompleto, inconsistente o ineficaz; por lo que la capacitación en el desempeño del puesto se orienta a dotar al empleado de la información, conocimientos y habilidades que le permitan un adecuado cumplimiento de sus funciones y labores propias del cargo.

c) En la integración del personal a los objetivos del municipio:

Se referirá a la motivación y desarrollo integral de los/las empleados/as municipales y a las relaciones laborales y otras de carácter informal y de cooperación entre los/las empleados/as, funcionarios/as y autoridades de la Municipalidad.

En términos generales los objetivos del Municipio son: servir a la comunidad y fomentar el desarrollo social, económico, político, educativo y cultural de la población; consecuentemente la labor de los empleados/as de la Municipalidad deberá ser el desempeño eficaz, eficiente, responsable, profesional y ágil de las tareas que tiene encomendadas para contribuir a la consecución de dichos objetivos.

Cuando el/la empleado/a municipal no haga suyas las finalidades del municipio se requerirá de una instrucción o enseñanza que lo motive a comprometerse con sus responsabilidades y a elevar su rendimiento a partir de la comprensión integral de la importancia de su labor dentro de la institución.

d) En la atención al público:

La relación de la Administración Municipal con los ciudadanos del Municipio, en materia de trámites se manifiesta en pagos diversos, solicitudes de acciones específicas de la autoridad, audiencias, orientación, información y quejas, resolución de casos de infracción de las ordenanzas o reglamentos municipales y demás situaciones en que un miembro de la comunidad realice una gestión frente a un servidor público de la Municipalidad.

Para que los servicios que se prestan a los contribuyentes sean oportunos y de calidad, es necesario que el personal que labora en la Municipalidad; posea los conocimientos adecuados para desempeñar su cargo laboral con eficiencia y eficacia. Las necesidades de capacitación se identificarán cuando se observe entre otras irregularidades las siguientes: Trato inadecuado al público, deficiencia en la orientación e información de trámites, complicaciones en los procedimientos para realizar gestiones y pagos, desempeño deficiente del cargo laboral, entre otros.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Los planes de capacitación de personal de esta Municipalidad se han de elaborar cada dos años por parte de la unidad encargada de la administración de los recursos humanos o la designada por el Concejo Municipal; pero será revisado cada año para determinar si existen necesidades de capacitación, dicho plan estará basado en un diagnóstico previa actualización y ha de contener y desarrollar los elementos básicos siguientes:

OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS:

Los objetivos generales se establecerán a partir de la relación con los fines estratégicos de la Municipalidad en el proceso de gestión del desarrollo y fortalecimiento institucional y para ello se tomará en consideración los planes estratégicos y operativos de la Municipalidad.

Los objetivos específicos estarán determinados por las necesidades y demandas de capacitación a atender, y estas responderán a la identificación realizada por medio del desarrollo y/o actualización del diagnóstico anual que la Municipalidad ejecutará; además se tendrá como fuente estratégica los resultados de la evaluación de personal, organizada y ejecutada en base al manual respectivo.

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN:

Los planes y programas de capacitación de personal serán elaborados, organizados, ejecutados y evaluados considerando los elementos siguientes:

- Establecimiento de alianzas interinstitucionales con instancias del gobierno nacional, la empresa privada y las organizaciones no gubernamentales.
- Las multiplicación de conocimientos de los/las empleados/as capacitados por medio de la firma

de compromisos que regulados en cartas de entendimiento permitan el máximo aprovechamiento de los conocimientos.

- Organización y puesta en marcha de espacios de gestión y socialización del conocimiento, de tal forma que de manera sistemática se aprovechen las experiencias que derivan de la reflexión interna y de la práctica que los empleados/as realizan en el desempeño de sus labores institucionales y no institucionales.
- Uso de la tecnología de forma organizada y sistemática que facilite compartir experiencias y adquirir conocimiento con personal de otros municipios.
- Identificación previa y clara de las fuentes de provisión de recursos humanos idóneos para apoyar los procesos de capacitación.

EJECUCIÓN DE PLANES DE CAPACITACIÓN:

Todo plan de capacitación desarrollado por esta Municipalidad ha de sustentarse en las regulaciones básicas siguientes:

- Todo/a empleado/a estará obligado a asistir de forma ordenada y sistemática a la capacitación que le sean asignadas de lo contrario deberá documentar y justificar oportunamente su inasistencia, de no ser así será objeto de amonestación en el marco del procedimiento que regula el reglamento interno de trabajo y en base al artículo sesenta y seis inciso segundo de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal.
- La selección de los participantes ante una oportunidad de capacitación no planificada se realizará teniendo en cuenta criterios de rendimiento en el desempeño de su cargo, relación entre el cargo y la temática a tratarse y los resultados derivados de la última evaluación aplicada al empleado/a
- La participación en un proceso de capacitación por parte de un miembro del personal, obligará a este a realizar una devolución y/o socialización de los conocimientos adquiridos con el personal y bajo la modalidad que sea establecido por la jefatura a cargo de los procesos de

capacitación, designada por el Concejo Municipal.

- Las áreas generales de capacitación estarán orientadas de manera general de acuerdo a los niveles funcionariales, el perfil del cargo según el manual descriptor de cargos, las áreas de evaluación del desempeño establecidas en el manual para tal fin y las implicaciones y obligaciones del trabajo que desarrolla cada uno de los empleados/as .
- Los recursos humanos profesionales para el desarrollo parcial o total de un plan de capacitación de esta Municipalidad serán tanto de origen interno como externo, recurriendo para ello de forma preferente a instituciones, organizaciones y/o empresas que posean la capacidad de adquirir compromisos de mediano y largo plazo.
- Todo plan de capacitación implementado deberá ser evaluado y sus resultados comunicados al Concejo Municipal a más tardar quince días luego de finalización.
- Toda capacitación adquirida por el/la empleado/a deberá registrarse en el expediente del mismo para ser considerada dentro de los procesos de evaluación del desempeño, mejora salarial, promociones e incentivos, asegurando su incorporación al Registro Municipal de la Carrera Administrativa Municipal y el Registro Nacional de la Carrera. Administrativa Municipal y deberán tomarse en cuenta para la evaluación del desempeño laboral.
- El plan de capacitación debe contener su respectivo presupuesto a efecto de ser considerado en presupuesto municipal anual de forma oportuna.
- El plan de capacitación ha de especificar el tiempo de duración, los participantes o beneficiarios, los recursos humanos y materiales requeridos para su ejecución y los indicadores y mecanismos de evaluación a fin de asegurar su exitosa y adecuada ejecución.
- El plan de capacitación debe ser aprobado por el Concejo Municipal previo a su implementación. Cualquier adecuación o reprogramación deberá ser igualmente notificada al Concejo Municipal para efectos de planificación y gestión.

- La Municipalidad establecerá por medio del Alcalde/sa Municipal y de forma permanente la coordinación con el Centro de Formación Municipal del Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal para el fortalecimiento de los procesos de planificación e implementación de programas de capacitación y adiestramiento.

- Los requerimientos de capacitación individual de un empleado/a podrán ser identificados por él mismo y presentar solicitud a su jefe quien dará trámite por medio de la unidad responsable de los recursos humanos y esta resolverá en los primeros ocho días posteriores al conocimiento.

ÁREAS PROGRAMÁTICAS DE CAPACITACIÓN

Con la información obtenida en la detección de necesidades de capacitación se ha procedido a elaborar el Plan de Capacitación, el mismo que en su estructura básica posee dos tipos de capacitación: Genéricas y Específicas.

Las pautas generales de contenidos de los planes de capacitación han de partir de la consideración de opciones básicas de referencia como las siguientes:

- a) Lo que todos los empleados deben saber para desempeñarse en correspondencia con los fines e intereses de la Municipalidad y para ellos se consideraran **VARIOS TEMAS O CONTENIDOS GENÉRICOS.**

N°	CONTENIDOS DE REFERENCIAS
1	Relaciones humanas y atención a la ciudadanía
2	Visión estratégica de desarrollo local y nacional
3	Equidad de género
4	Gestión adecuada de recursos
5	Trabajo en equipo

6	Identidad institucional
7	Conocimientos básicos de equipo de computación y equipo de oficina.
8	Legislación laboral aplicable

- b) Las de orden específico que se vincula a las opciones de mejora continua y especialización dentro de la carrera y en áreas que desempeña el empleado/a y que forman parte de la estructura productiva de la Municipalidad.

N°	CONTENIDOS DE REFERENCIAS
1	Tributación
2	Medio Ambiente
3	Tesorería
4	Gestión y Administración de Proyectos
5	Registro del Estado Familiar
6	Contabilidad Gubernamental
7	Capacitación para áreas específicas
8	Código Municipal, Ley FODES, LACAP, Ética Gubernamental, CSSO, otros.
9	LCAM y RMCAM

ANEXOS

MODELO DE SOLICITUD DE CAPACITACIÓN Y FORMULARIO DIRIGIDA AL JEFE/A

El Divisadero _____ de _____ de _____

Sr/Sra. _____

Presente.

Estimado/a Señor/a _____

Saludándole y solicitándole por este medio que para el desempeño el cargo de _____

_____.

En la unidad _____ la

oportunidad de capacitarme en _____ lo cual

contribuirá a un mejor desarrollo y eficiencia de mis funciones dentro de la municipalidad.

Esperando una respuesta favorable a la presente me suscribo de usted

Atentamente

Firma del Solicitante

MODELO DE FORMULARIO DE SOLICITUD DE CAPACITACIÓN.

I. DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES

NOMBRES

APELLIDOS

N° DE DUI

NIVEL ACADEMICO

UNIDAD A LA QUE PERTENECE

CARGO QUE DESEMPEÑA

II. DATOS DE CAPACITACIÓN

Valoración en escala de 1 a 5

Siendo:

1 Valor mínimo

2 Valor máximo

Dispone en su cargo de los recursos necesarios para aplicar la formación

Si _____ No _____

Tiene algun conocimiento sobre la materia que se va a tratar en el curso

Relación con las labores que el solicitante realiza (Valor de este apartado) _____

Aplicabilidad de los conocimientos al puesto de trabajo (Valor de este apartado) _____

Conveniencia de la participación en la acción formativa (Valor de este apartado) _____

Si _____ No _____

En caso afirmativo a que nivel (1 mínimo, 5 máximo) _____

Conoce los objetivos de este curso

Si _____ No _____

QUE ESPERA CONSEGUIR ASISTIENDO A ESTE CURSO (señale como máximo 3 respuestas)

Ampliar mis conocimientos personales.....

-Aplicarlo a mi puesto de trabajo.....

-Relacionarme con otros compañeros.....

-Conseguir puntos para algunas promociones.....

-Mejorar la eficiencia en mi trabajo.....

LUGAR _____ FECHA _____

FIRMA _____