



MINISTERIO
DE CULTURA

**MINISTERIO DE CULTURA
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN**

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

**PLAN OPERATIVO ANUAL
AÑO 2023**

Licda. Tania Karerina Jiménez Morales
Jefa de la Unidad de Talento Humano

EL SALVADOR, 2023

INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS DEL POA.....	3
III. ANÁLISIS DEL ENTORNO.	4
IV. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO.	5
V. GESTIÓN DEL RIESGO.	9
VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES.....	11
VII. AUTORIZACIÓN.....	19

I. Introducción.

La Unidad de Talento Humano es la dependencia del Ministerio de Cultura que tiene por objetivo dotar a la institución de los recursos humanos, formular políticas, estrategias y programas para dirigir y administrar el personal y fomentar desarrollo permanente del personal de la institución.

Basados en dicho objetivo y los establecidos en el Plan Estratégico Institucional se presenta el Plan Operativo Anual 2023 de la Unidad de Talento Humano el cual contempla: un análisis del entorno, la identificación y gestión de riesgos y la planificación y programación de actividades.

En la planificación de actividades se incluyen los resultados esperados, indicadores, medios y fuentes de verificación, responsables de cumplimiento y el presupuesto de las acciones programadas, todo con la finalidad de alcanzar los objetivos del Plan Estratégico Institucional.

II. Objetivos del POA

General

Desarrollar actividades de la Unidad de Talento Humano, de acuerdo con la planeación establecida, buscando el bienestar y progreso de los empleados del Ministerio de Cultura.

Específicos

1. Ejecutar las metas trazadas dentro del plan operativo de la Unidad de Talento Humano, en cada una de las secciones que lo conforman.
2. Realizar medición de resultados, a fin de monitorear la efectividad de los procesos.
3. Desarrollar actividades que promuevan el bienestar y motivación del personal del Ministerio de Cultura.

III. Análisis del Entorno.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se cuenta con equipamiento tecnológico para la realización de capacitaciones. ❖ Se cuenta con un censo de prestaciones que permite un mejor mecanismo de entrega de estas al personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Sobre carga laboral del personal para lograr el proceso de evaluación del clima organizacional y del desempeño. ❖ Espacio físico reducido para la realización de capacitaciones.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ❖ El resultado del clima organizacional servirá de orientación a las altas autoridades y Jefaturas para conocer el sentir de su personal con relación a su motivación, aprecio y valor sobre su desempeño dentro del ambiente de trabajo que se percibe en la Institución. ❖ Ser más objetivos en la solicitud de capacitaciones mediante un diagnóstico de necesidades de capacitación. ❖ Aportar a las competencias laborales de los empleados del Ministerio de Cultura mediante la realización de capacitaciones. ❖ Llevar la prestación al empleado idóneo y recibir retroalimentación de estos sobre futuras mejoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Que el Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura no sea autorizado. ❖ Poca disposición por parte de las Jefaturas para llevar a cabo el estudio del clima organizacional y del desempeño con su personal a cargo. ❖ Percepción errónea del empleado al relacionar la evaluación del clima organizacional y del desempeño con su actual situación laboral. ❖ No recibir la detección de las necesidades de capacitación por parte de las jefaturas de las unidades organizativas del Ministerio de Cultura. ❖ Indiferencia en el llenado del formulario para censo de prestaciones. ❖ Presupuesto insuficiente o recorte de este para las prestaciones.

IV. Identificación del Riesgo.

Nº	Acciones de la Unidad Organizativa	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo				Descripción de la calificación del riesgo	
		Tipo	Descripción del Riesgo	Responsable	Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo			
					Probabilidad	Impacto	E	A	M	B
OEI	4.1.4. Aplicado el instrumento de evaluación del clima organizacional.									
OEI	4.1.4.1. Diseño y autorización del Instrumento de evaluación del clima organizacional.	Riesgo Legal y Riesgo de planeación, administración y coordinación	Que el instrumento no sea autorizado.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Medianament e Probable	Muy Serio				Riesgo extremo
OEI	4.1.4.2. Aplicación del Instrumento de evaluación del clima organizacional.	Riesgo Legal y Riesgo de planeación, administración y coordinación	Poca disposición por parte de las Jefaturas para llevar a cabo el estudio del clima con su personal a cargo.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Muy Probable	Muy serio				Riesgo extremo
OEI	4.1.4.3. Evaluación del resultado del Instrumento de evaluación del clima organizacional.	Riesgo Legal y Riesgo de planeación, administración y coordinación	Percepción errónea del empleado al relacionar la evaluación del clima organizacional con su actual situación laboral.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Muy Probable	Muy serio				Riesgo extremo

N°	Acciones de la Unidad Organizativa	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo				Descripción de la calificación del riesgo	
		Tipo	Descripción del Riesgo	Responsable	Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo			
					Probabilidad	Impacto	E	A		M
OEI	4.1.5. Aplicado el instrumento de evaluación del desempeño.									
OEI	4.1.5.1. Diseño y autorización del Instrumento de evaluación del desempeño.	Riesgo Legal y Riesgo de planeación, administración y coordinación	Que el instrumento no sea autorizado.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Medianamente Probable	Muy Serio				Riesgo extremo
OEI	4.1.5.2. Aplicación del Instrumento de evaluación del desempeño.	Riesgo Legal y Riesgo de planeación, administración y coordinación	Poca disposición por parte de las Jefaturas para llevar a cabo el estudio del desempeño con su personal a cargo.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Muy Probable	Muy serio				Riesgo extremo
OEI	4.1.5.3. Evaluación del resultado del Instrumento de evaluación del desempeño.	Riesgo Legal y Riesgo de planeación, administración y coordinación	Percepción errónea del empleado al relacionar la evaluación del desempeño con su actual situación laboral.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Muy Probable	Muy serio				Riesgo extremo
OEI	4.1.6. Profesionalizadas las personas trabajadoras del Ministerio de Cultura, fortaleciendo los conocimientos para un mejor desempeño de sus funciones en la administración pública.									

N°	Acciones de la Unidad Organizativa	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo				Descripción de la calificación del riesgo		
					Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
		Tipo	Descripción del Riesgo	Responsable	Probabilidad	Impacto	E	A		M	B
OEI	4.1.6.1. Elaboración del Diagnóstico para el Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.	Riesgo de planeación, administración y coordinación: Riesgo	No recibir la detección de las necesidades de capacitación por parte de las jefaturas de las unidades organizativas del Ministerio de Cultura.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Medianamente probable	Grave					Riesgo Extremo
OEI	4.1.6.2. Elaboración del Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.	Riesgo de organización, roles y responsabilidades	No contar con el Diagnóstico de necesidades de capacitación en el tiempo programado.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Medianamente Probable	Muy Serio					Riesgo Extremo
OEI	4.1.6.3. Ejecución del Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.	Riesgo estratégico	No contar con el Plan de capacitación autorizado. Poco interés de los empleados del Ministerio de Cultura en participar en los procesos formativos No asignación de presupuesto para ejecutar el plan de capacitación. Restricciones sanitarias que impidan la ejecución del plan de capacitaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Alta Probabilidad	Serio					Riesgo Alto
RO	1. Ejecutada la actividad relacionada a las prestaciones para el personal de la Institución.										



Nº	Acciones de la Unidad Organizativa	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo				Descripción de la calificación del riesgo		
					Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
		Tipo	Descripción del Riesgo	Responsable	Probabilidad	Impacto	E	A		M	B
RO	1.1. Clasificación a través de un censo, las prestaciones para los empleados.	Riesgo operacional	Indiferencia en el llenado del formulario para censo de prestaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
RO	1.2. Elaboración del Proceso de Oferta y Liquidación de Licitaciones.	Riesgo operacional	Presupuesto insuficiente o recorte de este para las prestaciones	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
RO	1.3. Entrega de Prestaciones.	Riesgo operacional	Ausentismo de algunos compañeros por indiferencia a la entrega de prestaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto

V. Gestión del Riesgo.

Nº	Riesgos	Gestión del Riesgo
1	Que el instrumento no sea autorizado.	Enviar memorándum a la autoridad que corresponda indicando la importancia de ejecutar esta acción.
2	Poca disposición por parte de las Jefaturas para llevar a cabo el estudio del clima y desempeño con su personal a cargo.	Se enviará un memorándum recordatorio al jefe de la unidad organizativa con copia al despacho ministerial.
3	Percepción errónea del empleado al relacionar la evaluación del clima organizacional y desempeño con su actual situación laboral.	Enviar memorándum aclarando los conceptos de cada caso a evaluar.
4	No recibir la detección de las necesidades de capacitación por parte de las jefaturas de las unidades organizativas del Ministerio de Cultura.	Se utilizaría el diagnóstico del año anterior.
5	No contar con el Diagnóstico de necesidades de capacitación en el tiempo programado.	Se trabajaría con el plan anterior.
6	No contar con el Plan de capacitación autorizado.	Solicitar autorización para participar en cada oportunidad que se presente de capacitación.
7	Poco interés de los empleados del Ministerio de Cultura en participar en los procesos formativos.	Convocatoria por medio de memorándum dirigida al jefe con copia al empleado invitado.
8	No asignación de presupuesto para ejecutar el plan de capacitación.	Enviar memorándum a la autoridad que corresponda indicando la importancia de ejecutar esta acción.
9	Restricciones sanitarias que impidan la ejecución del plan de capacitaciones.	Se realizaría por medio virtual.
10	Indiferencia en el llenado del formulario para censo de prestaciones.	Remitir por medio de memorándum el formulario de censo de prestaciones indicando que es de carácter obligatorio.



N°	Riesgos	Gestión del Riesgo
11	Presupuesto insuficiente o recorte de este para las prestaciones.	Gestionar a la máxima autoridad el recurso económico para cubrir las prestaciones de los empleados.
12	Ausentismo de algunos compañeros por indiferencia a la entrega de prestaciones.	Se entregará la prestación al jefe inmediato para que lo entregue al empleado respectivo.



MINISTERIO
DE CULTURA

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses														
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
OEI	4.1.5.2. Aplicación del Instrumento de evaluación del desempeño		Hojas de Evaluación Completadas	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Acción	1																
OEI	4.1.5.3. Evaluación del resultado del Instrumento de evaluación del desempeño		Reporte de tabulación de resultados	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Reporte	1																
OEI	4.1.6. Profesionalizadas las personas trabajadoras del Ministerio de Cultura, fortaleciendo los conocimientos para un mejor desempeño de sus funciones en la administración pública.	Número de Acciones realizadas.				Acción	10																
OEI	4.1.6.1. Elaboración del Diagnóstico para el Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.		Diagnóstico	Archivo A101.6.2-01 Expedientes de Capacitaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Acción	1																1
OEI	4.1.6.2. Elaboración del Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.		Documento Autorizado	Archivo A101.6.2-01 Expedientes de Capacitaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Plan	1																1



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE CULTURA

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses													
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
LAI	1.1 Presentar informe cada trimestre (enero, abril, julio y octubre) de la información de tipo oficio identificada que se deberá actualizar y reportar.		Memorándum e información entregada	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Información	4		1			1			1							
LGDA	1. Implementado el Sistema Institucional de Gestión Documental y Archivos	Número de acciones adoptadas.				Acción	6															
LGDA	1.1. Asignar a cada Coordinador como enlace de la UGDA, a fin de que la documentación que genere su área cumpla con los Lineamientos de Gestión Documental y Archivo.		Memorándum de Asignación	Expediente UGDA	Jefa de la UTH	Acción	1		1													
LGDA	1.2. Reunión de inducción sobre gestión documental impartida por la UGDA.		Memorándum de solicitud y Listado de Asistencia	Expediente UGDA	Todo el Personal	Acción	1		1													
LGDA	1.3. Reunión con la UGDA para modificar cuadro de clasificación documental.		Memorándum de solicitud y Listado de Asistencia	Expediente UGDA	Coordinadores de Área	Acción	2			1	1											



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE CULTURA

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses													
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
LGDA	1.4. Modificación del Cuadro de Clasificación Documental.		Cuadro de Clasificación Documental Actualizado y Autorizado	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Cuadro	1				1											
LGDA	1.5. Elaborar y socializar la programación de inventarios de los documentos de la UTH.		Programación y Convocatoria	Expediente UGDA	Coordinadores de Área	Programación	1				1											
LMA	4. Implementadas medidas a favor del medio ambiente y eficiencia energética.	Número de medidas implementadas				Acción	10															
LMA	4.1 Instruir al personal por medio de al menos 2 memorándum al año, para cumplimiento del proceso de reciclaje, basados en el Plan de Manejo Integral de los desechos sólidos en oficinas centrales.		Memorándum Interno dirigido al personal de la UTH	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Acción	2							1								1



MINISTERIO
DE CULTURA

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses														
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
LMA	4.4 Aplicar criterios de Compras Públicas Sostenibles (CPS) en sus procesos de compra de obras, bienes y servicios, basándose en la Política Anual de Adquisiciones y Contrataciones de las Instituciones de la Administración Pública, ya sean compras con fondo circulante, caja chica y/o a través de la UACI.		Requerimientos.	Archivo A101.6.2-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Requerimiento	6															6	
LMA	5.3 Participar a Talleres de Manualidades con reciclaje que se realizará con el apoyo de otras unidades del Ministerio.		Convocatoria y Listado de Asistencia	Archivo A101.6.2-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Participación	2						1									1	
PNI y PNVLV	P.1.1.6. a) Formados y sensibilizados, con un enfoque de ciclo de vida e interseccionalidad, servidoras y servidores públicos, en prevención de la violencia contra las mujeres, a través de un plan permanente.	Número de actividades atendidas				Acción	6																



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE CULTURA

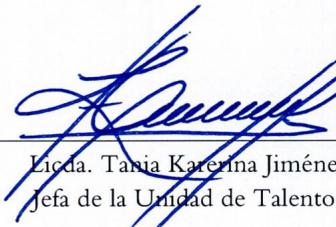
Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses												
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
PNI y PNVLV	1.1.6.2. Coordinar y convocar la logística para el Desarrollo de capacitaciones dirigidas al personal institucional para el debido fomento y garantía de derechos y condiciones de igualdad para toda la población.		Memorándum de solicitud de Logística de actividad y Listado de Asistencia	Archivo A101.6.2-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones		6					1	1	1	1	1	1				
LIE	1. Desarrolladas actividades que promueven la igualdad, equidad y erradicación de la violencia y discriminación de género con personal, en los meses de marzo, junio y noviembre de 2023.	Número de actividades atendidas				Acción	3														



MINISTERIO DE CULTURA

GOBIERNO DE EL SALVADOR

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses														
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
LIE	1.1 Gestión y participación en dos actividades de sensibilización y capacitación relacionadas a la cultura de igualdad, equidad y no discriminación para fomento y garantía de derechos de mujeres, población LGBTIQ+, afro descendencia y pueblos indígenas.		Memorándum de solicitud de Logística de actividad y Listado de Asistencia	Archivo A101.6.2-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Acción	3				1				1							1	




 Licda. Tania Karerina Jiménez Mora
 Jefa de la Unidad de Talento Humano

VII. Autorización.

Autorizado:



Mariem Pleitez
Ministra de Cultura



Revisado:



Licda. Claudia Ramírez de Iglesias
Directora General de Planificación y Desarrollo Institucional



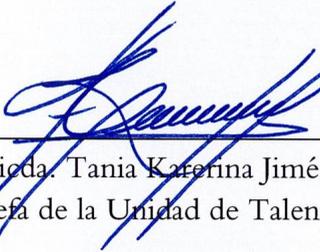
Visto Bueno:



Lic. José Napoleón Zepeda Carias
Director General de Administración

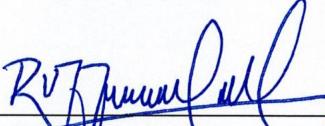


Formulado y
Elaborado:



Licda. Tania Katerina Jiménez Morales
Jefa de la Unidad de Talento Humano





Licda. Verónica Ruth Tóchez Molina
Técnico de Enlace



Fecha de Autorización:

ENE 2023



EDU 103