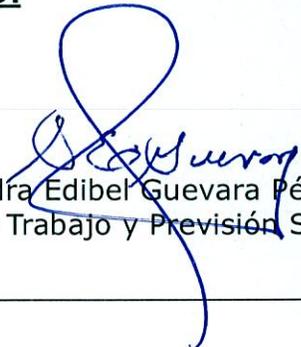


|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

## PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2017

**AUTORIZÓ:**

  
Licda. Sandra Edibel Guevara Pérez.  
Ministra de Trabajo y Previsión Social

**VISTO BUENO Y ASESORÍA:**

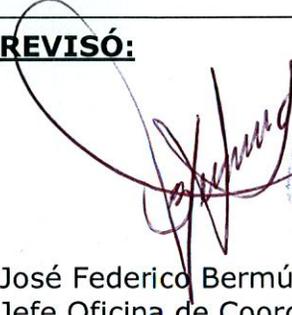
  
Licda. Beatriz De Paul  
Directora Ejecutiva.



**ELABORÓ:**

  
Licda. Patricia Aguinada  
Departamento de Recursos Humanos,  
Sección de Capacitaciones.

**REVISÓ:**

  
José Federico Bermúdez Vega.  
Jefe Oficina de Coordinación y  
Desarrollo Institucional.



|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

## **CONTENIDO**

- CONSIDERANDOS
- INTRODUCCIÓN

### **CAPÍTULO I – ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

- JUSTIFICACIÓN
- MARCO CONCEPTUAL
- MARCO NORMATIVO
- ALCANCE Y POBLACIÓN META
- OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN
- METODOLOGÍA, MODALIDADES Y TÉCNICAS
- EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN
- RECURSOS PARA LA CAPACITACIÓN

### **CAPÍTULO-II –COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

#### **INSTITUCIONAL:**

- I. TÉCNICO ESPECIALIZADO
- II. NORMATIVA PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
- III. COMPETENCIAS DEL SERVICIO PÚBLICO
- IV. HABILIDADES SOCIALES PARA LA CONVIVENCIA LABORAL

### **CAPÍTULO III-ACCIONES FORMATIVAS COMPLEMENTARIAS**

1. INDUCCIÓN PARA NUEVO INGRESO
2. ENTRENAMIENTO A FACILITADORES INTERNOS
3. ACCIONES FORMATIVAS EXTERNAS: PROGRAMA ESPECIALIZADOS Y BECAS
4. ACCIONES FORMATIVAS NO CONTEMPLADAS EN EL PAC

### **CAPÍTULO IV – IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

- IMPLEMENTACIÓN
- MONITOREO Y EVALUACIÓN

#### **ANEXO:**

- CONSOLIDADO DE TEMAS GENERALES

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

## CONSIDERANDOS:

- I. Que a través de la implementación del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019: "El Salvador productivo, educado y seguro" (PQD 2014-2019) se ha iniciado un proceso de transformación del Estado que incluye tanto una reforma organizativa del Órgano Ejecutivo, como la modernización de la administración pública; modernización que pasa por la profesionalización de los servidores y las servidoras públicas.<sup>1</sup>
- II. Que tal como lo establece el PQD 2014-2019, la transformación del Estado es una apuesta estratégica y uno de los pilares en los que se asienta el proceso de cambio y que ahora será profundizado y acompañado por un cambio cultural en relación a la administración pública y su relación con la sociedad.<sup>2</sup>
- III. Que dicha transformación parte de fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del personal bajo un enfoque por competencias; no habiendo un antecedentes, implica que este Plan de Capacitación por Competencias será un ejercicio de aproximación, considerado como una primera etapa en proceso de mejora.
- IV. Que un entrenamiento por competencias, implica necesariamente conocer en detalle los niveles de entrenamiento de cada talento (línea de base), en relación a los conocimientos y manejo requerido de la posición que ocupa en la institución, por lo cual se requiere de la reformulación y alineamiento de perfiles de puestos, evaluación de desempeño y otros que se deriven de estos; así como la construcción de una línea de base.
- V. Que hay restricciones en el Presupuesto Público y que ello significa no contar con fondos específicos para las acciones formativas dentro del Presupuesto ordinario de esta institución, por lo cual, la implementación de este Plan se apoyará con personas Facilitadoras internas, a través de gestiones de coordinación interinstitucional y con recursos de organismos externos de cooperación.
- VI. Que en los temas priorizados de especialización técnica de servicios de primera línea, se gestionarán ante INSAFORP cupos para la participación del personal en cursos que sean financiados en un 100%, asegurando una relación directa con los componentes definidos en este Plan Anual de Capacitación por Competencias (PACC).

<sup>1</sup> Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, " El Salvador productivo, educado y seguro

<sup>2</sup> PQD 2014-2019

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

- VII. Que el personal del Nivel Directivo es convocado en forma directa por diferentes instancias, en la mayoría de casos con carácter obligatorio, mismos que son autorizados o instruidos por la Titular; en estos casos no se programarán capacitaciones desde RRHH, pero si se realizará el seguimiento y computo, a efecto de completar el entrenamiento que sea necesario.

### **POR TANTO:**

Se hace necesario contar con un mecanismo e instrumento para implementar de forma ordenada y sistemática los procesos de fortalecimiento de las capacidades del personal de la institución, pertinentes para los diferentes niveles y áreas de desempeño.

Su proceso, contará con un seguimiento personalizado de información e indicadores, apoyado con el monitoreo y evaluación, que permita rendir cuentas de los alcances de estas competencias de forma personalizada, y mediante indicadores consolidados que muestren progresos de las diferentes áreas de trabajo, competencias fortalecidas, y las inversiones equitativas para todo el talento humano de este Ministerio.

Este Plan Anual de Capacitación 2017, se desarrollará como un Plan Experimental de enfoque por competencias, siendo la primera experiencia de Programa de formación de esta magnitud.

Su diseño ha sido realizado por la encargada de la Sección de Capacitación y Desarrollo del Departamento de Recursos Humanos; con la asistencia técnica de CDI y la Dirección Ejecutiva.

### **INTRODUCCION**

En el marco descrito, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), ha definido que para fortalecer conocimientos, promover habilidades y actitudes en las y los servidores públicos, se implementarán una serie de acciones formativas que en forma planificada, sistemática y permanente contribuyan a mejorar el desempeño del servicio público y a implantar una nueva cultura institucional que responda a la ciudadanía, que fomente la vocación de servicio y que esté vinculada al logro de los objetivos institucionales.

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

Hay que tomar en cuenta que la sociedad salvadoreña ha transitado por muchos cambios en las últimas décadas, creando capacidades ciudadanas de sus derechos y como exigirlos, además del conocimiento suficiente para demandar calidad de los servicios que espera recibir de las instituciones del estado.

Los adelantos tecnológicos han abierto las fronteras en el acceso a la información y la comunicación, esta condición representa un desafío adicional para las y los servidores públicos, tanto para estar a la altura de estos avances, como también de las capacidades del talento humano.

Es así como el presente Plan Anual de Capacitación Institucional 2017, abreviado PAC 2017, se hace congruente con los compromisos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2014-2019 del MTPS, que traza la ruta a seguir con el propósito de lograr transformar la gestión pública en la protección de derechos laborales, fomentar y garantizar el trabajo digno con igualdad y sin discriminación, prestando servicios de calidad con calidez. Lo anterior confirma el alineamiento el Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019 "El Salvador Productivo, Educado y Seguro", que establece en su objetivo 11 "Avanzar hacia la construcción de un Estado concertador, centrado en la ciudadanía y orientado a resultados"

El Plan de Capacitación Institucional para el año 2017, constituye el documento que recoge las prioridades establecidas por el nivel superior en coordinación con las jefaturas de las diferentes dependencias, en cuanto a las acciones de formación necesarias para contribuir al fortalecimiento y desarrollo profesional del personal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), y a la promoción de una vocación de servicio a la ciudadanía, vinculada al logro de los objetivos institucionales.

El proceso formativo estará estructurado en 4 Componentes o Áreas de Desarrollo, a través de las cuales se pretende fortalecer las Competencias Técnicas, Conductuales y de Gestión del personal del MTPS de las diferentes dependencias. Y se orientara su desarrollo tomando en cuenta los diferentes niveles en que se agrupa al personal relacionado a sus funciones y niveles de responsabilidad.

Este Plan de Capacitación del Departamento de Recursos Humanos se encuentra relacionado al PEI 2014-2019 a través del Indicador I-20.R9.OE5: Al 2019 al menos el 80% del personal ha mejorado sus capacidades para el buen desempeño en su rol de servicio.

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

## **CAPITULO I**

### **ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION**

#### **JUSTIFICACION**

El PQD 2014-2019: "El Salvador productivo, educado y seguro", tiene dentro de sus grandes desafíos la Transformación del Estado, "modernización que pasa por la profesionalización de los servidores y las servidoras públicas."

"La personas constituyen el sujeto principal y el sentido del desarrollo del país y de la gestión pública, por lo que las instituciones deben funcionar de la forma que promuevan la cohesión e integración social, a fin de garantizar a la ciudadanía la promoción y protección de sus derechos y libertades y el ofrecimiento de productos y servicios públicos de forma oportuna y con la mayor cercanía, calidad y calidez posibles".<sup>3</sup>

El MTPS tiene claro que llevar a cabo en forma exitosa ese proceso de transformación del modelo de gestión pública dependerá no solo de potenciar las capacidades técnicas del personal sino de impulsar cambios importantes en la actitud de las personas y en el ámbito cultural de la institución.

Por lo que el Plan Anual de Capacitación 2017 trabajara con enfoque basado en competencias, lo cual consiste en desarrollar la capacidad del individuo, movilizand o una serie de atributos, para desempeñarse exitosamente en distintos contextos y situaciones emergentes, mediante la combinación de conocimientos y habilidades y con una percepción ética de los resultados del trabajo, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de colegas y ciudadanía, la habilidad de negociar e intercambiar información, etc., en este sentido, las competencias son elementos conductuales, comportamientos que permiten realizar de forma más eficiente su trabajo.<sup>4</sup>

<sup>33</sup> Alberto Enríquez, Subsecretario Técnico y de Planificación de El Salvador.IV Foro de la Función Pública 2016

<sup>4</sup> Manual del Sistema de Gestión del Desarrollo Profesional del Órgano Ejecutivo /2015

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

## MARCO CONCEPTUAL

El diseño del presenta Plan Anual de Capacitación es una aproximación a un Plan con enfoque de competencias.

**El Enfoque de Competencias:** El conjunto de conocimientos, habilidades/destrezas y actitudes combinados, coordinados e integrados, hacen que una persona, dentro del ambiente laboral, sea capaz de actuar de forma eficiente y eficaz.

El buen desempeño guarda estrecha relación con la teoría, la práctica y la actitud.

Para una persona, el tratamiento de la información (teoría) es realmente significativo cuando se lo emplea en situaciones concretas de trabajo (habilidad/destreza), con la aplicación de valores (actitud). Es ahí cuando, "la teoría cobra sentido a partir de la práctica", es decir cómo se hacen las cosas. Bajo este contexto nacen las denominadas competencias laborales.

La capacitación bajo este enfoque relaciona características que permiten integrar varias acciones y valores, como elementos de un desempeño competente. Estos elementos, que forman parte de la dinámica de cambio del sector público, sitúan a los servidores en un entorno que los motiva a capacitarse y/o actualizarse, para hacer frente a las demandas de servicio de la ciudadanía. Desde esta perspectiva, lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Guía Metodológica para un Plan por Competencias GAD/2012

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

## Definiciones:

**Competencia:** son las capacidades de las personas, están compuestas por tres elementos fundamentales: conocimientos, habilidades/destrezas y actitudes, que integradas aseguran el buen desempeño de las personas en todos sus espacios sociales de actuación.

**Los conocimientos** tienen relación con la información que posee una persona en cualquier área. Cabe mencionar que aprender no significa memorizar sino, más bien, comprender, analizar, considerar realidades y/o situaciones conocidas y posibilidades de aplicación.

**Las habilidades y destrezas** se refieren a procesos de entrenamiento. Según su tipo, no son fáciles de adquirir, pues en muchos casos requieren comprensión del conocimiento.

Estas capacidades se manifiestan en la práctica psicomotora, comprensión y ejecución de procesos orientados a conseguir un fin específico.

**Las actitudes y valores** se entienden como la reacción favorable o desfavorable hacia algo o alguien. Se manifiestan a través de creencias, sentimientos o conductas proyectadas. Las actitudes forman parte de los valores necesarios para poder competir en la vida.

Las actitudes son guiadas por los ideales que motivan a una persona y le confieren la capacidad de ser equilibrada, feliz, satisfecha, responsable, transparente, ética, etc. Esta capacidad es desarrollada desde la propia persona.

La integración y dominio de estos tres elementos: conocimientos, habilidades/destrezas y actitudes, aseguran el logro de la competencia, y muestran la calidad de las actitudes de una persona; así como la calidad de

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

sus aprendizajes que deberán ser utilizados, de manera generalizada, en cualquier espacio social y dentro de un contexto determinado.

Al interior de una institución u organización, las y los servidores públicos son competentes, en la medida que evidencian ser capaces de realizar las funciones asignadas y mostrar iniciativa en situaciones imprevistas; por tanto, las instituciones son responsables de desarrollar esas capacidades.

### **MARCO NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**

Para darle cumplimiento a la Normativa relacionada con la Administración Pública será necesario tener en cuenta los tres niveles del Marco jurídico nacional: Ley Primaria, Ley Secundaria y Normativa Institucional interna, entre las principales:

- Constitución de la Republica de El Salvador
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Normativa nacional e internacional de Igualdad y no Discriminación
- Ley de Servicio Civil
- Ley de Ética Gubernamental
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- Política de Ahorro y Austeridad del Sector Público
- Carta Iberoamericana de la Calidad en la Administración Pública/2008.
- Diccionario de Competencias del Servidor Público, STTP/2015.
- Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
- Plan Estratégico Institucional 2014-2019 entre otros.
- Normas Técnicas de Control Interno del MTPS
- Reglamento Interno de Trabajo del MTPS
- Contrato Colectivo de Trabajo SITRAMITPS/MTPS

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

## **ALCANCE:**

El Plan de Capacitación Institucional durante el año 2017 le dará cobertura integral al menos al 18% (meta anual), no obstante incluirá en diferentes niveles a más el 50% de las personas trabajadoras del MTPS a nivel nacional, tomando en cuenta que la modernización y profesionalización del Estado se plantea como un proceso paulatino y sistemático, tal como está plasmado en el Plan Estratégico Institucional 2014-2019.

El alcance del proceso de capacitación de las áreas especializadas de los servicios de primera línea que el MTPS brinda a la ciudadanía, tales como Inspección, Asesoría Laboral, Seguridad y Salud Ocupacional, intermediación Laboral, entre otras, se han organizado de tal forma que se garantice las competencias del talento humano, sin afectar la prestación de los servicios.

Finalmente también se han considerado los limitados recursos destinados para estas acciones a partir de los lineamientos de la Política de Ahorro y Austeridad del Sector Público, por lo cual en las capacitaciones se desarrollarán en las propias instalaciones (Oficina Central, Oficinas Regionales y eventualmente en Centros Recreativos).

El plan de capacitación ha tenido en cuenta las políticas de ahorro y austeridad, las restricciones presupuestarias del año fiscal, por lo cual optimizará los recursos disponibles y realizando coordinación interinstitucional y gestión de cooperación internacional.

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO<br/>Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

## POBLACION META

Se considerará para todas las acciones formativas el personal agrupado en 4 niveles en concordancia con las categorías de la Evaluación de Desempeño anual, según detalle:

| NIVEL                                   | DESCRIPCION GENERAL DE PUESTOS  |
|---|---|
| <b>1.Mandos Medios</b>                  | <u>Personal técnico con personal a su cargo:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jefaturas de Departamento</li> <li>• Jefaturas o Coordinaciones de Unidad</li> <li>• Jefaturas de Sección</li> <li>• Supervisores/as</li> </ul>   |
| <b>2. Personal Técnico</b>              | Personal Técnico de diferentes dependencias <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspectores/as de Trabajo</li> <li>• Colaboradores/as Jurídicos</li> <li>• 3Delegados/as</li> <li>• Técnicos/as en Seguridad e Higiene</li> <li>• Gestores/as de Empleo</li> </ul> Colaboradores/as Administrativos (con funciones técnicas): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicaciones y Relaciones Públicas</li> <li>• Desarrollo Tecnológico.</li> <li>• Jurídica.</li> <li>• Auditoría interna</li> <li>• Financiera</li> <li>• Estadística</li> <li>• Desarrollo Institucional</li> </ul> |
| <b>4. Personal Administrativo</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboradores/as Administrativos</li> <li>• Auxiliares con funciones administrativas</li> <li>• Secretarias de Despacho y Dirección</li> </ul>   |
| <b>4. Personal de Apoyo y servicios</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenanzas</li> <li>• Auxiliares</li> <li>• personal de servicios generales: motoristas, ordenanzas de mantenimiento y vigilantes.</li> </ul>  |

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

## **OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Transformar los servicios a la ciudadanía en productos satisfactorios con calidad y calidez, congruente con el Objetivo 5 del PEI 2014-2019.

## **OBJETIVO GENERAL:**

- Contribuir al fortalecimiento de las competencias del talento humano del MTPS generando cambios actitudinales en la prestación de sus servicios a la ciudadanía, con un enfoque de calidad y calidez.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Reforzar las competencias del personal de acuerdo a su nivel y áreas de desempeño, consistente con los componentes del PAC 2017.
- Desarrollar capacidades institucionales internas para el entrenamiento del personal.
- Fortalecer las habilidades emocionales y de relación interpersonal que contribuya de forma progresiva a ambientes laborales saludables.

## **ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACION:**

- Elaborar y desarrollar módulos específicos de cada componente con su respectivo Plan de Implementación.
- Organizar un equipo de personas voluntarias con perfil o aptitudes para la facilitación o enseñanza.
- Gestionar acuerdos con Instituciones de Educación Superior y otras relacionadas para la especialización.
- Coordinar el apoyo de instituciones de la Administración Pública para el desarrollo de temas de interés a través de la Red de Capacitación Gubernamental.

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

- Promover la gestión con organismos y agencias de cooperación externa para desarrollar cursos especializados para el personal de las Direcciones Generales.

## **METODOLOGIA, MODALIDADES Y TECNICAS PARA LA ACCION FORMATIVA**

Se pretende que todas las acciones formativas de este Plan se desarrollen con ejercicios teórico-práctico, buscando la retroalimentación constante entre las personas participantes y la persona facilitadora, teniendo a la base el método constructivista que permita que el conocimiento colectivo robustezca las actividades que se desarrollan. Entre los recursos técnicos las personas facilitadoras harán exposición magistral dinámicas grupales, estudio de casos, lectura guiada, discusiones grupales, ejercicios lúdicos, entre otros.

### **Modalidades**

Para lograr el alcance del presente plan teniendo en cuenta los recursos limitados, se utilizarán todas las modalidades que lo faciliten, entre otras:

- c) Presencial;                      b) Semi Presencial                      c) Virtual

### **Tipos de formación**

Dentro de los tipos de técnicas para el desarrollo se tienen:

| <u>TECNICA DE FORMACION</u> | <u>PROPOSITO Y DURACIÓN</u>  |
|-----------------------------|--|
| CHARLA                      | <b>Información básica de un tema. De 1 hasta 2 horas</b>   |
| JORNADA                     | <b>Generalmente se centra en un tema concreto. De 4 a 16 horas.</b>  |
| CURSO                       | <b>Destinado al estudio de un tema con cierta extensión.<br/>De 8 a 32 horas distribuidas en varias jornadas</b> |
| TALLER                      | <b>Acción formativa para el análisis de problemas específicos. De 8 a 16 horas.</b>                              |

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

|   |   |
|---|---|
| CONFERENCIA<br>Y/O VIDEO<br>CONFERENCIA | <b>Exposición de persona especialista para una gran cantidad de personas. De 2 a 4 horas.</b>                             |
| DIPLOMADO                               | <b>Destinado a la especialización del personal. Puede tener una duración de 40 a120 horas presenciales y/o virtuales.</b> |

## EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El objetivo de las acciones formativas es producir cambios en cada una de las personas participantes, en las dimensiones del **SABER, SER Y HACER**<sup>6</sup>. Por lo que deben definirse los instrumentos de evaluación a utilizar que permitan medir el alcance de dichos conocimientos.

En cuanto a la formación o jornadas específicas los tipos de evaluación pueden ser:

- **Evaluación inicial o de entrada:** Determinar los niveles de conocimiento, habilidades o destrezas de las personas participantes antes de la capacitación.
- **Evaluación de salida:** Evaluar los conocimientos y habilidades nuevas o mejoradas, al finalizar la capacitación
- **Evaluación de Resultado:** Medir las actitudes y habilidades nuevas o mejoradas, al finalizar la capacitación en el desempeño de sus funciones en un período no mayor 6 meses.
- **Evaluación del impacto:** Determinar el efecto de la capacitación en la calidad del servicio a la ciudadanía y en los ambientes laborales.

El departamento de Recursos Humanos con el apoyo de CDI coordinado con estadística, realizarán estos procesos de evaluación.

Los resultados formaran parte del Informe mensual del departamento de Recursos Humanos y la información individual incorporada a expediente personal. Asimismo, este departamento anualmente deberá remitir a las

<sup>6</sup> Buscar este enfoque educativo

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

jefaturas correspondientes informe de estatus del entrenamiento del personal a su cargo; a efecto de que esta información sean insumos para la evaluación de desempeño.

## **RECURSOS PARA LA CAPACITACION**

Las acciones formativas se realizan a través de:

- Facilitadores/as internos: personal de la institución con conocimientos y experiencias en área de su competencia para el Componente Técnico-Especializado.
- Facilitadores/as Externos: Personal técnico de las instituciones que integran la Red de Capacitación Gubernamental. En temas relacionados con el fortalecimiento de Habilidades de Gestión y Desarrollo Humano.
- Acciones Formativas del Programa de Capacitación Anual de la Escuela del CNJ.
- Acciones que son convocadas o coordinadas con Cooperación Externa, Asistencia Técnica a través de STPP, ONG, Asociaciones o Instituciones de Educación Superior, entre otras.
- Gestión directa de las diferentes direcciones, jefaturas o coordinación, para asegurar

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

## CAPITULO II

### COMPONENTES DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION

El Plan está diseñado para una capacitación de 48 horas distribuidos por nivel y contenido, en los temas incluidos en los 4 Componentes que a continuación se detallan:

| <b>COMPONENTE 1: TECNICO ESPECIALIZADO</b> |  |
|--|--|
| <b>Propósito</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mejora las capacidades técnicas del personal con el objetivo de hacer más eficiente y efectivo el trabajo que se realiza para garantizar la vigilancia y aplicación de la Normativa laboral vigente.</li> </ul>   |
| <b>Temas que lo integran</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Temas relacionados con la competencia específica de cada una de los órganos de línea o ejecución del MTPS entre los que tenemos la Inspección laboral, Seguridad e Higiene Ocupacional, Relaciones Laborales y la Intermediación Laboral.</li> <li>➤ Acciones formativas estratégicas que se refieren al conocimiento y aplicación de la Normativa laboral vigente. Con especial énfasis en personal Técnico de las áreas sustantivas cuyo trabajo está íntimamente relacionado con el mandato institucional</li> <li>➤ Temas para áreas complementarias como: Administración, Planificación, Estadística, Financiera, Auditoria, Jurídica, Tecnología, Archivo, Genero entre otros.</li> </ul> |
| <b>Duración</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 12 horas.<br/>Divididas en 3 Jornadas de 4 horas cada una</li> </ul>  |

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO<br/>Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

## COMPONENTE 2: NORMATIVA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Propósito</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Divulgación de la Normativa relacionada con la administración pública y normativa institucional</li> </ul>  |
| <b>Temas que lo integran</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Temas que debe conocer todo el personal de la institución independientemente de su puesto de trabajo o dependencia donde se desempeñe. Dentro de las cuales tenemos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley de Servicio Civil</li> <li>• Ley de Ética Gubernamental</li> <li>• Ley de General de Prevención de Riesgos.</li> <li>• Programas de Prevención de Riesgos Ocupacionales con temas relacionados con la Prevención de enfermedades y la educación en salud.</li> <li>• Legislación para la igualdad de genero</li> <li>• Normativa del área financiera, de auditoria interna y compras: Ley LACAP, Ley SAFI, Ley Corte de Cuentas</li> <li>• Normativa interna: Contrato Colectivo, Reglamentos, Políticas</li> <li>• Entre otras.</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>Duración</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 12 horas.<br/>Divididas en 3 Jornadas de 4 horas cada una</li> </ul>  |

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>GOBIERNO DE</small><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

| <b>COMPONENTE 3: COMPETENCIAS PARA EL SERVICIO PÚBLICO</b> |   |
|--|---|
| <b>Propósito</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocer las características deseables en las personas que se desempeñan en el servicio público. Para contribuir a la modificación paulatina de la cultura institucional, fortaleciendo las actitudes positivas frente a los cambios, el compromiso con el interés público, con los valores democráticos, con los valores éticos que motiven la mejora continua de la calidad de los servicios en base a resultados.</li> </ul>   |
| <b>Temas que lo integran</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Este componente desarrollara el Diccionario de Competencias del Servicio Público propuesto por la Secretaria Técnica y de Planificación de la Presidencia (STPP) , que contempla las 11 competencias generales:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientación a Resultados</li> <li>2. Orientación al Ciudadano</li> <li>3. Compromiso con el Servicio Publico</li> <li>4. Trabajo en Equipo</li> <li>5. Visión Sistémica</li> <li>6. Pensamiento Analítico</li> <li>7. Pensamiento Conceptual</li> <li>8. Búsqueda de Información</li> <li>9. Impacto e Influencia</li> <li>10.Gestión del Equipo</li> <li>11.Preocupación por el orden y la calidad</li> </ol> </li> </ul> |
| <b>Duración</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 12 horas.<br/>Divididas en 3 Jornadas de 4 horas cada una</li> </ul>   |

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

#### **COMPONENTE 4: HABILIDADES SOCIALES PARA LA CONVIVENCIA LABORAL**

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Propósito</b>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Contribuir a la transformación de una cultura institucional basada en la ciudadanía.</li> <li>➤ Fomentar las relaciones laborales armoniosas y constructivas para el buen desempeño de las personas trabajadoras, así como el mejoramiento de los ambientes de trabajo seguros y el trato con dignidad.</li> </ul>   |
| <b>Temas que lo integran</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En este componente se abordaran aquellas habilidades que promueven las mejoras de las relaciones interpersonales, dadas su influencia sobre la calidad del trabajo en equipo que se logre desarrollar, lo que a su vez repercute sobre los resultados individuales e institucionales, y por tanto en el servicio que se le presta a la ciudadanía. Los temas relacionados son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios de la convivencia laboral, los deberes y derechos.</li> <li>• La cultura institucional y la atención a la ciudadanía</li> <li>• La importancia del trabajo en equipo, la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.</li> <li>• El manejo del estrés laboral, entre otros.</li> </ul> </li> </ul> |
| <b>Duración</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 12 horas.<br/>Divididas en 3 Jornadas de 4 horas cada una</li> </ul>   |

El desarrollo de los componentes tendrá en cuenta el nivel organizacional en que se encuentra ubicado el personal y las funciones del puesto que se desempeña, de acuerdo al siguiente esquema:

|            |   |   |                 |
|------------|---|---|-----------------|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL | <br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-<br>GOBIERNO DE EL SALVADOR<br>UNÁMONOS PARA CRECER |                 |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017   | Modificacion:00 |

| ANÁLISIS DE TIEMPO POR NIVEL Y NECESIDADES DE LA FUNCIÓN   |       |   |                  |                  |                      |       |        |  |  |
|--|-------|---|------------------|------------------|----------------------|-------|--------|--|--|
| COMPETENCIA  | #     | TECNICA   | SERVICIO PUBLICO | NORMATIVA SECTOR | HABILIDADES SOCIALES | Hrs.  | Hrs.   |  |  |
| NIVEL DE RESPONSABILIDAD   | PROM. |   |                  |                  |                      | PROM. | META   |  |  |
| <b>A- PUESTOS ESTRATÉGICOS:</b><br>DIRECCIONES, JEFATURA DE UNIDADES<br>ASESORAS, REGIONALES, PERSONAS<br>ASESORAS                                     | 30    | ESTE NIVEL NO SE PROGRAMARÁ, DADO QUE RECIBEN CONVOCATORIAS DIRECTAS. |                  |                  |                      | 48    | 1440   |  |  |
| <b>B- JEFATURAS INTERMEDIAS:</b><br>JEFATURAS DE DEPARTAMENTO,<br>COORDINACIONES Y POSICIONES<br>SIMILARES   | 60    |   |                  |                  |                      | 21    | 1.260  |  |  |
| <b>C- TECNICAS Y TECNICOS CON PERSONAS A CARGO</b> (SUPERVISORÍAS Y COORDINACIONES)  | 30    |   |                  |                  |                      | 24    | 720    |  |  |
| <b>D- TECNICAS Y TECNICOS DE SERVICIOS PÚBLICOS ESPECIALIZADOS:</b> GESTORAS, DELEGADAS, INSPECTORAS, ASISTENTES, JURIDICOS Y POSICIONES EQUIVALENTE). | 400   |   |                  |                  |                      | 30    | 12.000 |  |  |
| <b>E- ADMINISTRATIVAS Y SOPORTE</b> (SECRETARIAS, COLABORADORES, ORDENANZAS, VIGILANTES)   | 200   |   |                  |                  |                      | 21    | 4.200  |  |  |
| <b>F- SERVICIOS GENERALES</b>  | 180   |   |                  |                  |                      | 21    | 3.780  |  |  |
| <b>REGISTRO DE PUESTOS A 2016</b>  | 900   |   |                  |                  |                      | 28    | 23.400 |  |  |

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

### **CAPITULO III**

## **ACCIONES FORMATIVAS COMPLEMENTARIAS**

### **1. CURSO DE INDUCCION PARA NUEVO INGRESO**

El MTPS considera que las personas de nuevo ingreso deben comprender la naturaleza de la institución como organización de prestación de servicios, cuyo objetivo principal es ofrecer a la ciudadanía servicios de calidad con calidez.

Por lo que el Curso deber incorporar los valores, misión, visión y mandato institucional en general, además de proporcionar la información general sobre la normativa institucional, y la descripción general del puesto que desempeñaran. Posteriormente cada dependencia deberá hacer énfasis en las funciones específicas a desarrollar por cada persona según el cargo asignado.

A través del Curso de Inducción se deberán transmitir los principios rectores y éticos que marcan las pautas básicas de conducta dentro de la institución, con el fin de lograr la pronta adaptación del personal, orientando en cada momento la consecución de los objetivos institucionales.

El curso estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos, quien se apoyará en personal de las Direcciones Generales para dar a conocer las funciones relevantes de cada una de ellas.

### **2. ENTRENAMIENTO A FACILITADORES INTERNOS**

A la fecha dentro de la institución se cuenta con un registro de personas que desarrollan labores de Facilitación en temas relacionados con su función o área de desempeño.

Esto no solo permite capitalizar el conocimiento y la experiencia acumulada, sino solventar las necesidades internas de formación, ante los limitados recursos financieros para la contratación de servicios especializados.

|            |   |                   |   |
|------------|---|-------------------|---|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   |  |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00   |

Con un programa de entrenamiento a formadores, se pretende fortalecer las habilidades de este personal e incorporar herramientas didácticas y recursos que faciliten los procesos educativos, conocer diferentes técnicas sobre el aprendizaje de adultos conocer y dominar dinámicas de grupos como parte importante de la acción formativa, conocer los beneficios de las TICs aplicadas al proceso educativo y conocer recursos didácticos para la mejor, entre otros aspectos.

### **3. ACCIONES FORMATIVAS EXTERNAS:**

- **Programas Especializados Externos:** En este apartado se refiere a diversos Diplomados o Cursos Especializados en diferentes ramas técnicas o profesionales que pueden ser refuerzo para mejorar los servicios que el MTPS presta. Su implementación es originada por organismos de cooperación de asistencia técnica específica, de programas de INSAFORP, Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, entre otros.
- **Becas y Cursos especializados:** En general se trata de convocatorias externas que cubren total o parcial los costos de la formación con requerimientos diversos para su concurso. Algunos de estos cursos son de libre participación y otros determinan en su requisito ser una propuesta institucional, pertinencia del aprendizaje con el cargo en desempeño, además de los requisitos específicos del curso. Dadas la características y condiciones de este tipo de oportunidades, se trabajará en un instructivo para el trámite respectivo, dando cumplimiento a lo establecido en la Normativa que rige al MTPS como también a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo. Estas Becas usualmente son convocadas a través de:
  - El Ministerio de Relaciones Exteriores, desde la Dirección de Becas y Estudios en Cooperación en Desarrollo.
  - Organismos y Agencias de Cooperación externa por convocatoria o mediante asistencia técnica especializada.
  - Otras instituciones u Organismos afines a la labor del MTPS.

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

#### **4. ACCIONES FORMATIVAS NO CONTEMPLADAS EN EL PLAN ANUAL DE CAPACITACION:**

- Se considerarán acciones externas al Plan, aquellas que son coordinadas e implementadas directamente por las diferentes dependencias de la institución con otras instituciones u organismos nacionales o internacionales. Estas oportunidades se realizan en el contexto de los compromisos, acuerdos o convenios del MTPS con estas.
- Para garantizar el registro de estos esfuerzos formativos, todas las dependencias deberán remitir formato completado con la información relevante del curso, listados de participación y resumen o copia de su contenido al Departamento de Recursos Humanos.

### **CAPITULO IV IMPLEMENTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION:**

#### **IMPLEMENTACION**

- Una vez que se cuente con la aprobación del Plan Anual de Capacitación por parte del Nivel Superior se procederá a divulgarlo entre las Direcciones Y Jefaturas a nivel nacional.
- El Departamento de Recursos Humanos a través del área de Capacitación en conjunto con Direcciones y Jefaturas, llevara a cabo la selección de los grupos de participantes tomando en cuenta los componentes del PAC y el nivel funcional de las personas elegibles. Para este efecto, se contará con un reporte de progreso de capacitaciones (individualizado), preparado por Recursos Humanos.
- Las Jefaturas deberán garantizar la asistencia a las capacitaciones programadas y serán las responsables de justificar las ausencias al Departamento de Recursos Humanos.
- Se procurara que las Jornadas se lleven a cabo en las diferentes Regiones del país: Occidental. Paracentral y Oriental. Para que el personal de esas regiones geográficas no tengan que trasladarse hasta San Salvador.

|            |   |                   |  |
|------------|---|-------------------|--|
| PAC/2017   | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2017<br>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |                   | <br><small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL -MTPS-</small><br><small>GOBIERNO DE</small><br><b>EL SALVADOR</b><br><small>UNÁMONOS PARA CRECER</small> |
| Edicion:00 | Revision:00   | Fecha: Marzo 2017 | Modificacion:00  |

- En el caso de los Programas Especializados y las Becas la postulación estará definida en el Instructivo Especial de Becas.
- Los eventos de capacitación podrán reprogramarse de un trimestre a otro de acuerdo a la disponibilidad Facilitadores/as y Salones, sin que esto afecte la meta anual.

**MONITOREO Y EVALUACION :**

- De acuerdo al Plan Anual de Trabajo (PAT), se entrega un reporte de cumplimiento mensual, trimestral y semestral de las acciones del Plan Anual de Capacitación, tomando como insumo los registros de asistencia, programas y evaluaciones realizadas, entre otros.
- El Departamento de Recursos Humanos, a través del área de Capacitación, llevará un registro individual, longitudinal, donde quedará computado las horas y temáticas por componente completado. Esta ficha será la base para programar la participación en cursos futuros, monitorear el nivel cumplimiento individual, elaborar reportes e informes, evaluación de desempeño, entre otros.