

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN
PLAN ANUAL DE TRABAJO
MTPS 2018

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
OFICINA DE COORDINACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

AUTORIZÓ:




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

VISTO BUENO:




Licda. Beatriz De Paul Flores
Directora Ejecutiva

ELABORÓ:




José Federico Bermúdez Vega
Jefe Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018	 <small>MINISTERIO DE TRABAJO -MTPS- Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>OFICINA DE</small> UNÁMONOS PARA CRECER	
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

CONTENIDO

Introducción	3
1. Objetivo	4
2. Alcance y Ámbito de Aplicación	4
3. Marco legal de la Planificación Institucional.....	4
4. Pensamiento Estratégico Institucional	5
4.1. Visión.....	5
4.2. Misión.....	5
4.3. Valores Institucionales	5
4.4. Estructura Organizativa Institucional	7
5. Vinculación entre el Plan Estratégico Institucional y el Plan Anual de Trabajo.....	7
6. Plan Estratégico Institucional (PEI).....	8
6.1. Enfoques Transversales	9
6.2. Objetivos Estratégicos.....	11
6.3. Resultados Estratégicos	11
6.4. Indicadores.....	12
6.5. Acciones Estratégicas	12
7. Plan Anual de Trabajo (PAT).....	12
7.1. Actividades	12
7.2. Unidad de Medida	12
7.3. Meta Anual.....	13
7.4. Programación de Actividades Mensuales	13
8. Evaluación del Plan Anual de Trabajo	14
8.1. Monitoreo del PAT	14
8.2. Evaluación del PAT.....	15
9. Consideraciones Generales.....	16
9.1. Proceso de Formulación del PAT.....	16
9.2. Responsabilidades.....	17
9.3. Rol de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional	18
9.4. Ajustes a la Planificación	18
10. Anexos.....	19
10.1. Anexo 1: Formato de Matriz de Programación de Actividades del Plan Anual de Trabajo.....	20
10.2. Enfoques Transversales.....	22

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

Introducción

En el marco de la mejora continua de los procesos y actividades que se desarrollan como parte de una gestión de calidad, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional, pone a la disposición de todas sus Dependencias el documento denominado: “Lineamientos para la Formulación del Plan Anual de Trabajo MTPS 2018”.

El Plan Anual de Trabajo, constituye una herramienta de planificación estratégica, ya que en él se consolidan de una manera detallada las actividades que las diferentes Dependencias, se proponen desarrollar en un tiempo determinado, que para el caso del MTPS será de un año, ya que el mismo se encuentra vinculado al Presupuesto Institucional.

Así mismo se convierte en una herramienta, la cual propone unificar los criterios y la metodología que se aplicará en la elaboración del Plan Anual de Trabajo, basada en una gestión de resultados.

Esperamos que este documento contribuya con las labores de planificación que realizan las diferentes Dependencias del MTPS, que tienen como asignación elaborar su PAT.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

1. Objetivo

Establecer los lineamientos específicos que deben ser aplicados por los responsables en la formulación de los Planes Anuales de Trabajo.

2. Alcance y Ámbito de Aplicación

Esta guía será de aplicación para las 6 Direcciones, 10 Oficinas Asesoras, y 13 Oficinas Regionales y Departamentales, que conforman el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3. Marco Legal de la Planificación Institucional

En la Formulación de los Planes Anuales de Trabajo 2018, los responsables de las diferentes Dependencias que conforman el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberán considerar en el referido proceso los siguientes aspectos:

La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, establece en el Artículo 17, que la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional es el Órgano de asesoramiento encargado de conducir el proceso de planificación.

Artículo 17.- La Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional, asesora al Nivel Superior en la formulación de su política sectorial y conduce el proceso de planificación, programación y elaboración del presupuesto del Ministerio y proyectos para la racionalización administrativa del mismo, de conformidad con la política general de desarrollo. Efectúa la coordinación y ejecución del sector en materia de cooperación técnica y económica.

Asimismo, el Reglamento que contiene las Normas Técnicas de Control Interno específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el artículo 21 establece los instrumentos que orientarán las líneas de trabajo a operativizar la gestión Institucional.

Artículo 21.- Los instrumentos normativos que sentarán las bases del control interno y que orientarán las líneas de trabajo a operativizar la gestión institucional, estarán suscritos en las siguientes herramientas:

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

- a. Políticas Institucionales;
- b. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y su Reglamento;
- c. Reglamento Interno de Trabajo, MTPS;
- d. Planes Estratégicos, Planes Operativos y Planes de Contingencia;
- e. Manuales e Instructivos;
- f. Prácticas sanas en la ejecución de deberes y funciones de cada Unidad y empleado (a);
- g. Estructura Organizativa; y
- h. Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento.

4. Pensamiento Estratégico Institucional

4.1. Visión

Ser una Institución que brinda servicios de calidad, con calidez y eficiencia a la población trabajadora, ejerciendo transparentemente la gestión pública, teniendo como base la justicia social, la inclusión y la igualdad de género.

4.2. Misión

Somos la Institución rectora de la administración pública en materia de Trabajo y Previsión Social, garante de los derechos laborales, sustentados en el diálogo, la concertación social en un marco de equidad y justicia social.


4.3. Valores Institucionales

- Equidad:
Eliminar el acceso desigual de género, clase, edad y etnia, a los servicios públicos.
- Igualdad de Género:
Garantizar la plena realización de la igualdad real entre hombres y mujeres, a través de la protección, aplicación y cumplimiento de las

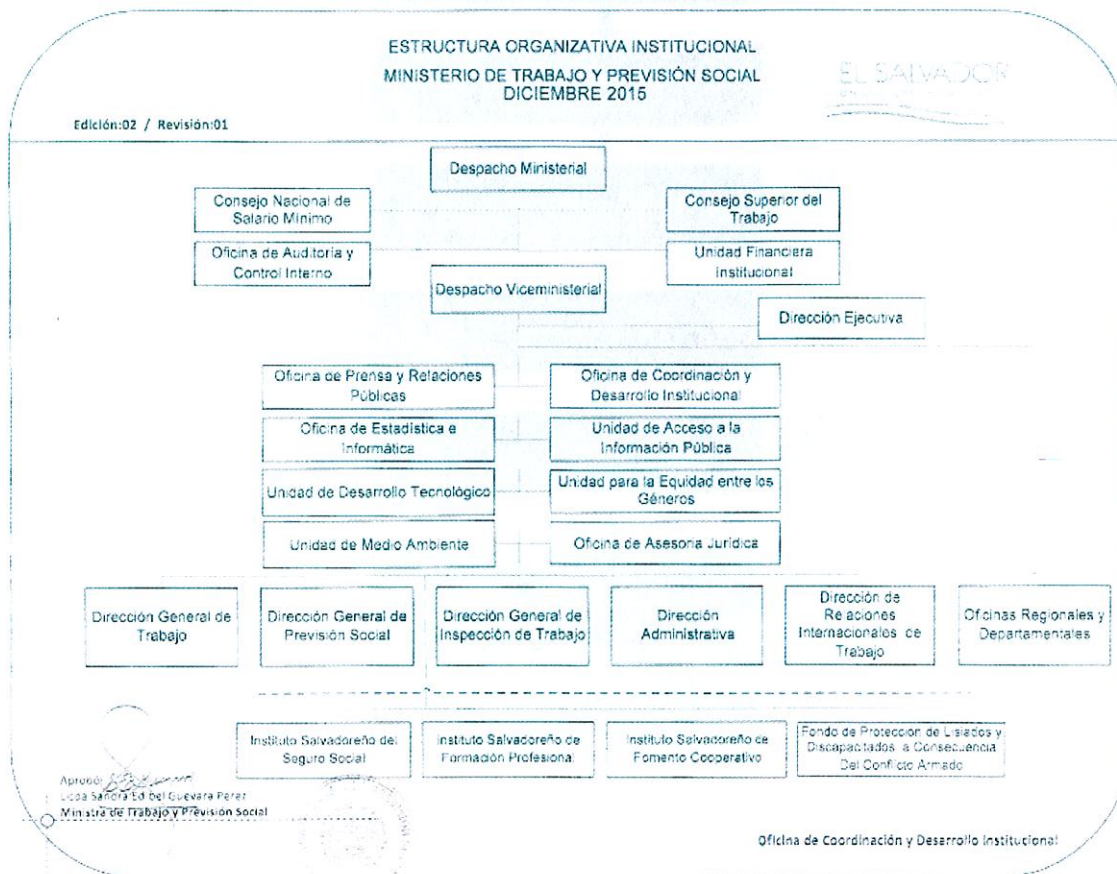
LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

obligaciones derivadas de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, así como en las normas, decisiones, procedimientos, prácticas y acciones administrativas de las Instituciones Públicas del Estado.

- No Discriminación:
Ejercer la función pública sin ningún tipo de discriminación sin ninguna práctica que en forma directa o indirecta, persuasiva o inducida excluya, omita o reduzca los derechos y libertades fundamentales de las personas en razón de su sexo, edad, apariencia, nivel económico, estatus social, etnia u orientación sexual.
- Honestidad:
Actuar con un comportamiento íntegro, ético, coherentes con la filosofía institucional y con el mandato constitucional de servir con la mayor calidad técnica y humana a las personas que acuden a solicitar apoyo o asesoría del MTPS.
- Calidez:
Brindar un trato cordial, amable, respetuoso, a la ciudadanía, ofrecer un servicio y trato digno a todas las personas usuarias.
- Transparencia:
El MTPS brindará toda información, recursos, oportunidades que sean requeridos o de interés de las personas usuarias de los servicios; mecanismos donde se disponga de información de forma permanente, en concordancia con la Ley de Acceso a la Información Pública.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

4.4. Estructura Organizativa Institucional



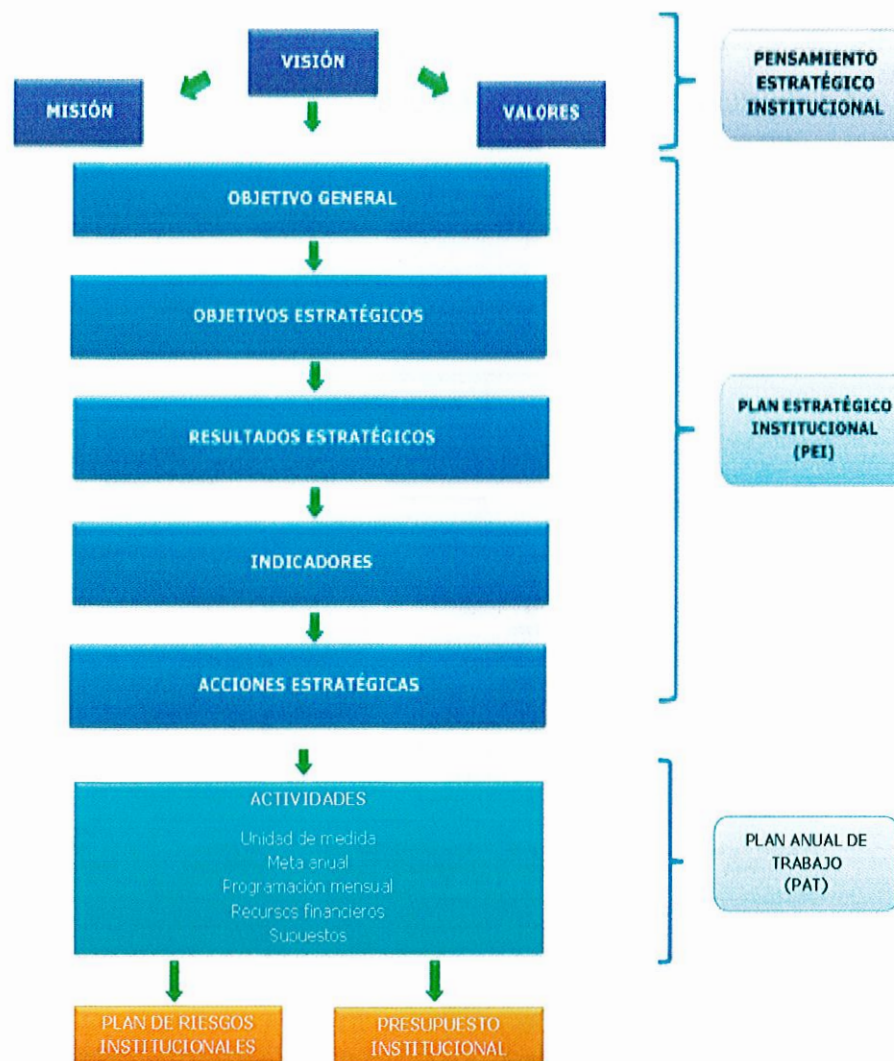
5. Vinculación entre el Plan Estratégico Institucional y el Plan Anual de Trabajo

El PAT debe estar vinculado directamente con el Plan Estratégico Institucional (PEI), en este sentido cada Dependencia de la Institución ejecutará Acciones Estratégicas que le permitirán alcanzar los Resultados Estratégicos establecidos. Para el cumplimiento de las Acciones Estratégicas, se deberán establecer Actividades a desarrollar a lo largo del año.

El PAT será un insumo fundamental para el desarrollo del Plan de Gestión de Riesgos Institucionales y establecer el Presupuesto Institucional.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018	 EL SALVADOR <small>UNÁMONOS PARA CRECER</small>	
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

La vinculación entre las herramientas de planificación se detalla en la siguiente figura.



6. Plan Estratégico Institucional (PEI)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha desarrollado el Plan Estratégico Institucional 2014-2019 (PEI), retomando como insumo los fundamentos estratégicos, la Filosofía del Buen Vivir, los enfoques de desarrollo y los ejes transversales del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019: El Salvador productivo, educado y seguro.

El PEI orientará el camino a seguir durante el período comprendido 2018 - 2019, organizando los recursos y capacidades de manera eficiente y metódica, con el

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		 <small>MINISTERIO DE TRABAJO - MTPB - Y PREVISIÓN SOCIAL</small> EL SALVADOR <small>UNÁMONOS PARA CRECER</small>
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

propósito de transformar a la Institución desde un enfoque de gestión por resultados; garantizando una orientación hacia la ciudadanía como ente rector en la protección de los derechos laborales, el trabajo decente, políticas de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo, por medio de la prestación de servicios de calidad con calidez.

Su formulación contó con una amplia participación de las Direcciones Operativas, Unidades Asesoras, Oficinas Regionales y Departamentales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

6.1. Enfoques Transversales

El Plan Estratégico Institucional 2014-2019 plantea los enfoques de políticas públicas necesarios para el Buen Vivir.

Tomando como centro y punto de partida a las personas el Plan Estratégico Institucional adopta los siguientes Enfoques Transversales

- Enfoque de Derechos Humanos

El enfoque de derechos es un marco que orienta la oferta de programas y servicios públicos hacia el cumplimiento de los derechos de las personas, para así determinar de qué manera la inversión pública y los modelos de intervención contribuyen a reducir brechas que afectan a la población en distintas áreas. En este enfoque, el primer paso para garantizar el respeto y goce de los derechos humanos es reconocer que las personas son titulares de derechos y que el Estado tiene obligaciones para con ellas. En consecuencia, la lógica del diseño de políticas públicas debe cambiar para que partan de la concepción de que las personas tienen derechos, y no de que deben ser asistidas.

- Enfoque de Género

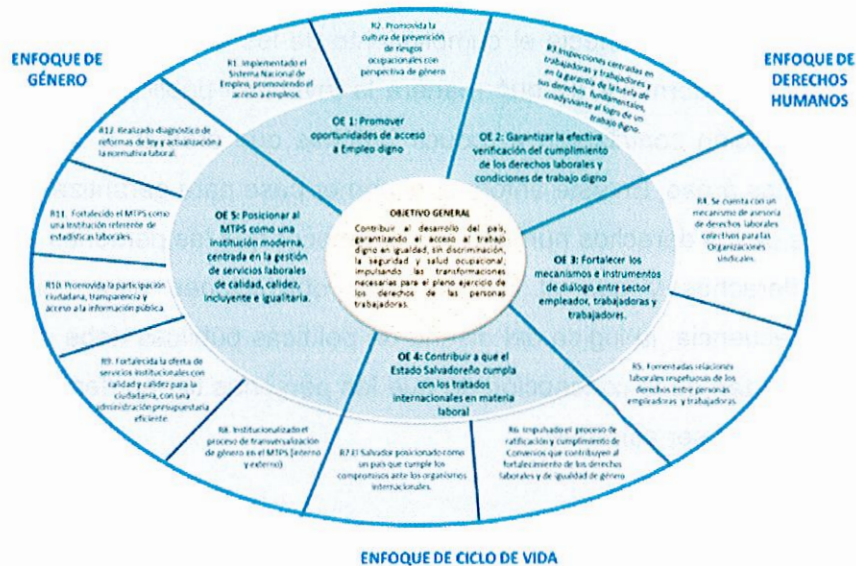
El enfoque de igualdad desde la perspectiva de género es una nueva forma de mirar la realidad de manera desagregada, teniendo en cuenta las necesidades e intereses específicos de mujeres y hombres que han sido determinados por sus roles tradicionales de género, su condición (referida al bienestar material) y su posición específica de género (alusivo a la


LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

valoración, reconocimiento y acceso al poder). Partiendo del enfoque de género, el Gobierno tal y como se plantea en este Plan Quinquenal promoverá políticas, programas y acciones orientados a disminuir las brechas de desigualdad existentes en el ejercicio de los derechos de mujeres y hombres, y garantizará la igualdad de ambos en el acceso a las oportunidades y resultados del desarrollo.

- **Enfoque de Ciclo de Vida**

El ciclo de vida es un enfoque para analizar y diseñar políticas públicas que reconoce el proceso evolutivo de las personas a lo largo de diferentes etapas de desarrollo físico y psicosocial. Supone que las personas tienen necesidades y afrontan riesgos específicos a lo largo de estas etapas: pre y perinatal, niñez, adolescencia, juventud, adultez y vejez (PNUD, 2013) y que la política pública debe responder de forma oportuna a estas necesidades y riesgos a fin de asegurar la plena realización de las personas y el goce de sus derechos.



LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		 MINISTERIO DE TRABAJO -MTPS- Y PREVISIÓN SOCIAL REPÚBLICA DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

6.2. Objetivos Estratégicos

Expresan las apuestas principales de la Institución para el quinquenio y guardan estrecha relación con la Misión Institucional. Expresan lo que se quiere y no cómo se va a conseguir.

El PEI establece los siguientes Objetivos Estratégicos Institucionales para el período 2014-2019:

- **OE1:** Promover oportunidades de acceso a Empleo digno.
- **OE2:** Garantizar la efectiva verificación del cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo digno.
- **OE3:** Fortalecer los mecanismos e instrumentos de diálogo entre sector empleador, trabajadoras y trabajadores.
- **OE4:** Contribuir a que el Estado Salvadoreño cumpla con los Tratados Internacionales en materia laboral.
- **OE5:** Posicionar al MTPS como una Institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyentes e igualitarios..

6.3. Resultados Estratégicos

Expresan los principales productos o servicios que la Institución generará en el quinquenio; responden y permiten concretar los objetivos estratégicos.

El PEI está compuesto por veinticinco Resultados Estratégicos articulados con los Objetivos Estratégicos por medio de los siguientes Ejes:

- Oportunidades de empleo digno.
- Trabajo justo e igualitario.
- Fortalecimiento de relaciones laborales y Organizaciones Sindicales para la efectiva resolución de conflictos.
- Equidad de género e inclusión social.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

- Calidad en la prestación del servicio público.

6.4. Indicadores

Son unidades cualitativas o cuantitativas que miden el alcance de cada uno de los Resultados Estratégicos.

6.5. Acciones Estratégicas

Expresan los medios y la lógica operacional a través de la que se alcanzarán los resultados previstos en el PEI.

7. Plan Anual de Trabajo (PAT)

El Plan Anual de Trabajo es un instrumento que permite llevar a cabo los fines y propósitos de la Institución, mediante una adecuada definición de las actividades y metas que se pretenden alcanzar, de manera que se utilicen los recursos con eficiencia, eficacia y economía.

7.1. Actividades

Son todas aquellas tareas o eventos destinados al cumplimiento de las acciones estratégicas. Indican los pasos lógicos o el camino que se debe seguir para contribuir al logro de los resultados.

Ejemplo:


- Actividad: “Realizar Inspecciones de Trabajo en la Industria, Comercio y Servicios”.

7.2. Unidad de Medida

Constituyen los documentos físicos que expresan el cumplimiento de las actividades.

Ejemplo:

- Actividad: “Realizar Inspecciones de Trabajo en la Industria, Comercio y Servicios”.
- Unidad de medida: acta de inspección.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		 <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-</small> EL SALVADOR <small>GOBIERNO DE</small> UNÁMONOS PARA CRECER
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

7.3. Meta Anual

Se refiere a la cuantificación anual de cada una de las actividades. Reflejan lo que se va a lograr en un tiempo determinado, respondiendo a cuánto se desea alcanzar.

Ejemplo:

- Actividad: “Realizar Inspecciones de Trabajo en la Industria, Comercio y Servicios”.
- Unidad de medida: acta de inspección.
- Meta Anual: 1500 inspecciones.

La fijación de una meta hace posible la medición de los resultados y la evaluación del grado de cumplimiento y eficiencia lograda por la Dependencia responsable. En este sentido, será admitido un 10% de margen de cumplimiento o incumplimiento de metas, es decir se admitirá el 90% del cumplimiento de metas o el 110% de exceso de cumplimiento. Caso contrario, cada Jefatura responsable deberá presentar la justificación correspondiente.

Las Dependencias que no lograron el rango admitido, remitirán trimestralmente a la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional, la correspondiente justificación.

En actividades que están en dependencia de factores externos, tales como las solicitudes de la ciudadanía, deberán establecer un porcentaje de cumplimiento como meta.

7.4. Programación de Actividades Mensuales

Distribución de la Meta dentro de los 12 meses del año, de acuerdo a la información histórica de las operaciones de la Dependencia y los retos que se proyecta alcanzar.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

8. Evaluación del Plan Anual de Trabajo

8.1. Monitoreo del PAT

Se realiza mensualmente y su función principal es medir si las diferentes Dependencias de la Institución están ejecutando sus actividades programadas y cumpliendo las metas establecidas en la programación. De esta forma, mensualmente se conoce la contribución de cada Dependencia al logro de los resultados, es decir si se está avanzando en cuanto a la Visión Institucional.

El monitoreo, es un proceso paralelo de seguimiento a la ejecución, que permite la retroalimentación permanente.

Para el Monitoreo del cumplimiento del PAT, cada Dependencia actualizará en el Sistema de Planificación (SIPLAN), el cumplimiento de las metas mensuales, durante los cinco primeros días hábiles del siguiente mes.

NOTA ACLARATORIA:

EL SISTEMA DE PLANIFICACIÓN (SIPLAN), estará accesible para cada persona usuaria, únicamente los primeros cinco días hábiles de cada mes para el registro de datos.

CRONOGRAMA PARA EL MONITOREO MENSUAL PLANES ANUALES DE TRABAJO MTPS 2018	
FECHA DE MONITOREO	MES A MONITOREAR
10/ENERO/2018	DICIEMBRE/ 2017
08/FEBRERO/2018	ENERO/2018
08/MARZO/2018	FEBRERO/2018
10/ABRIL/2018	MARZO/2018
09/MAYO/2018	ABRIL/2018
08/JUNIO/2018	MAYO/2018
09/JULIO/2018	JUNIO/2018
14/AGOSTO/2018	JULIO/2018
10/SEPTIEMBRE/2018	AGOSTO/2018
08/OCTUBRE/2018	SEPTIEMBRE/2018
09/NOVIEMBRE/2018	OCTUBRE/2018
10/DICIEMBRE/2018	NOVIEMBRE/2018

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

8.2. Evaluación del PAT

La Evaluación, es la comparación sistemática del avance en la ejecución, en relación a las actividades y metas propuestas, que permite tomar medidas correctivas si los resultados no son los esperados.

Las evaluaciones del PAT se realizan de forma trimestral y anual.

Para la Evaluación Trimestral, cada Dependencia deberá elaborar una presentación que contenga los resultados y logros principales de su gestión durante el trimestre.

Esta deberá reflejar, las Acciones Específicas, sobre la Transversalización del Enfoque de Género en cada Unidad Organizativa.

Esta presentación deberá elaborarse en el formato que establezca la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional y deberá remitirse durante los cinco primeros días hábiles del siguiente trimestre.

Para la Evaluación Anual, cada Dependencia deberá elaborar una presentación similar a la trimestral, que contenga los resultados y logros principales de su gestión durante el año. Esta presentación deberá remitirse a CDI durante los cinco primeros días hábiles del mes de enero del siguiente año al planificado.

CRONOGRAMA PARA PRESENTACIÓN DE EVALUACIONES ANUALES Y TRIMESTRALES PLANES ANUALES DE TRABAJO MTPS 2018	
FECHA DE EVALUACIÓN	PRESENTACIÓN DE EVALUACIÓN
31-Enero-18	Evaluación Anual 2017
27-Abril-18	Evaluación 1er trimestre 2018
27-Julio-18	Evaluación 2º trimestre 2018
29-October-18	Evaluación 3er trimestre 2018
Nota: Fechas sujetas a modificación, de acuerdo a Agenda de Trabajo del Nivel Superior.	

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

9. Consideraciones Generales

9.1. Proceso de Formulación del PAT

- El Plan Anual de Trabajo (PAT) debe estar alineado con el Plan Estratégico Institucional (PEI), esto implica que cada Dependencia de la Institución tendrá que llevar a cabo un análisis profundo del PEI antes de formular y programar sus actividades y metas.
- El proceso de Formulación del Plan Anual de Trabajo debe ser participativo, en este sentido cada Dependencia de la Institución deberá conformar un equipo de planificación encargado de establecer y programar las actividades y metas necesarias para alcanzar los resultados esperados.
- El Plan Anual de Trabajo es una herramienta que orientará el quehacer de todo el personal de la Institución, por tal razón deberá diseñarse de manera sencilla y fácil de entender por parte del personal y la ciudadanía en general.
- El Plan Anual de Trabajo deberá ser formulado de modo que se oriente a aumentar la eficacia, eficiencia y calidad de los servicios para la ciudadanía. Esto implica que las Dependencias de la Institución deberán promover la implementación de metodologías de gestión por procesos.
- El establecimiento de actividades y metas, permitirá identificar proyectos Institucionales de cooperación técnica o financiera.
- Deberá orientarse a disminuir las desigualdades sociales y de género, de acuerdo a los enfoques transversales del Plan Quinquenal de Desarrollo.
- Para el establecimiento y programación de las actividades, cada Dependencia, deberá aplicar el Formato de Matriz de Programación de actividades del Plan Anual de Trabajo autorizado (ver anexo 1).

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

- Para el ejercicio fiscal 2018, la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional, implementará la variable **PESOS**, en la Matriz de Actividades, del Plan Anual de Trabajo de cada Dependencia del MTPS.

Criterios que serán utilizados para incorporar dicha variable a cada Acción Estratégica y a cada Actividad:

- 1.- Tiempo de ejecución
- 2.- Complejidad de cumplimiento
- 3.- Disponibilidad de recursos: financieros, humanos y materiales

Como se deberá calcular:

La sumatoria de los porcentajes de las Acciones Estratégicas, correspondientes a un Objetivo Estratégico deberá sumar el 100% de ese Objetivo Estratégico.

Por otra parte, la sumatoria de los porcentajes de las Actividades, correspondientes a una Acción Estratégica, deberá dar como resultado el 100% de la Acción Estratégica.

- Se seguirá utilizando como **PRUEBA PILOTO**, por cada Dependencia del MTPS, la herramienta tecnológica denominada: “**SISTEMA DE PLANIFICACIÓN (SIPLAN)**”, la cual servirá para dar seguimiento y monitoreo a los Planes de Trabajo.

9.2. Responsabilidades

La formulación y ejecución eficiente de las actividades establecidas en el Plan Anual de Trabajo (PAT), son responsabilidad de cada Directora, Director o Jefatura de Unidad Asesora y Oficina Regional o Departamental correspondiente.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		 <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL -MTPS-</small> EL SALVADOR <small>UNÁMONOS PARA CRECER</small>
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

9.3. Rol de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional

La Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional (CDI), será responsable de coordinar el proceso de planificación, capacitar y asesorar a los equipos de planificación de cada Dependencia.

Asimismo, CDI será la encargada de monitorear y evaluar el cumplimiento de las actividades del PAT.

9.4. Ajustes a la Planificación


El Plan Anual de Trabajo (PAT) es una herramienta que guiará el quehacer de la Institución a lo largo de un año, su estricto cumplimiento permitirá que la Institución logre los resultados esperados para la ciudadanía. Sin embargo, pese a la obligatoriedad de su ejecución, es posible que existan casos en los que ciertos factores internos o externos imposibiliten el cumplimiento del mismo.

En ese sentido, esta herramienta será sensible a estos factores y permitirá la incorporación de los ajustes necesarios, siempre y cuando estos cumplan con el siguiente procedimiento:

- Luego de transcurrida el primer semestre, las Jefaturas de las diferentes Dependencias de la Institución, podrán considerar la necesidad de ajustar su Plan Anual de Trabajo.
- La solicitud de ajuste deberá ser remitida por escrito a la Titular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia a la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional (CDI). Esta solicitud de ajuste deberá incluir su justificación, debidamente documentada.
- Los ajustes al PAT podrán ser autorizados únicamente por la Titular.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		 MINISTERIO DE TRABAJO -MTPS- Y PREVISIÓN SOCIAL REPUBLICA DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

ANEXOS

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

10. Anexos

10.1. Anexo 1: Formato de Matriz de Programación de Actividades del Plan Anual de Trabajo.

OBJETIVO ESTRATÉGICO (1)																			
RESULTADO ESTRATÉGICO (2)																			
INDICADOR (3)																			
ACCIONES ESTRATÉGICAS (4)	PESO (5)	ACTIVIDADES (6)	PESO (7)	META ANUAL (8)	UNIDAD DE MEDIDA (9)	PROGRAMACIÓN ANUAL (10)												OBSERVACIONES (11)	
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
ACCIÓN ESTRATÉGICA 1																			
ACCIÓN ESTRATÉGICA 2																			

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DE MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PAT/2018:

(1) OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Expresan las apuestas principales de cada Dependencia para el quinquenio y guardan estrecha relación con la Misión Institucional. Expresan lo que se quiere y no cómo se va a conseguir.

(2) RESULTADO ESTRATÉGICO:

Expresan los principales productos o servicios que cada Dependencia generará en el quinquenio; responden y permiten concretar los Objetivos Estratégicos.

(3) INDICADOR:

Son unidades cualitativas o cuantitativas que miden el alcance de cada uno de los Resultados Estratégicos.

(4) ACCIONES ESTRATEGICAS:

Expresan los medios y la lógica operacional a través de la que se alcanzarán los resultados previstos en el PEI.

(5) PESO:

Todas las Acciones Estratégicas de un Resultado Estratégico deberán sumar el 100% del peso asignado.

(6) ACTIVIDADES:

Son todas aquellas tareas o eventos destinados al cumplimiento de las acciones estratégicas. Indican los pasos lógicos o el camino que se debe seguir para contribuir al logro de los resultados.

(7) PESO:

La suma de todas las Actividades de una Acción Estratégica deberán sumar el 100% del peso asignado.

(8) META ANUAL:

Se refiere a la cuantificación anual de cada una de las actividades. Reflejan lo que se va a lograr en un tiempo determinado, respondiendo a cuánto se desea alcanzar.

(9) UNIDAD DE MEDIDA:

Constituyen los documentos físicos que expresan el cumplimiento de las actividades.

(10) PROGRAMACIÓN ANUAL:

Distribución de la Meta Anual dentro de los 12 meses del año, de acuerdo a la información histórica de las operaciones de la Dependencia y los retos que se proyecta alcanzar.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

10.2. Enfoques Transversales

Acciones que el MTPS desarrolla para cada uno de los Enfoques

Enfoque de Derechos Humanos

- Suscrito Pacto Nacional y Estrategia por el Empleo y la Productividad
- Política Nacional de Empleo
- Política Nacional y Plan de Acción Nacional de Empleo Juvenil.
- Propuestas de reforma a la Ley de Incentivo para la Creación del Primer Empleo de las Personas Jóvenes en el Sector Privado.
- Personas estarán colocadas a través del Sistema Nacional de Empleo (SISNE), con énfasis en juventudes y mujeres.
- Empresas con prácticas ocupacionales de seguridad con perspectiva de género.
- Acreditación para peritos y empresas asesoras en prevención de riesgos ocupacionales
- Solicitudes de inspección recibidas, son atendidas oportunamente con calidad y calidez, centrado en las personas y sus derechos laborales.
- Organizaciones Sindicales que solicitan registrarse, son asesoradas oportunamente para la inclusión y el cumplimiento de la normativa laboral, igualdad de género y no discriminación en sus procedimientos.
- Ratificación de al menos 3 Convenios Internacionales de la OIT.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

- Al menos 3 áreas temáticas de derechos laborales y género, posicionadas durante el quinquenio a través de la articulación internacional.

Enfoque de Género

- Reglamentos Internos de Trabajo, incluyen lenguaje inclusivo y acciones afirmativas para superar inequidades de género.
- Política de Igualdad de Género, Plan de Acción y Presupuesto.
- Programa de Gestión de Igualdad de Género en empresas privadas.
- Articulación ministerial y sectorial, fortalecida para la incidencia en el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.
- Presupuesto es invertido eficientemente, con una asignación de al menos 40% en la atención de servicios para mujeres.

Enfoque de Ciclo de Vida

- Estrategia Ambiental Institucional.
- Cuatro (4) Centros Recreativos renovados y adaptados para la formación y recreación, han incrementado el promedio de visitas de personas usuarias.
- Proyectos anuales de gestión financiera y técnica para el fortalecimiento Institucional.
- Fortalecimiento del mecanismo de fiscalización interna.
- Estrategia de posicionamiento institucional de multimedios, elevando el nivel de conocimiento y opinión positiva de los servicios y del funcionariado del MTPS.
- Sistema Nacional de Comunicación Interna fortalecido.

LFPAT-DE-CDI-18	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2018		
EDICIÓN: 01	REVISIÓN: 00	MODIFICACIÓN: 00	FECHA: AGOSTO 2017

- Mecanismo de participación ciudadana, opinión, evaluación y respuesta respecto de los servicios brindados.
- Sistema de Estadísticas Laborales y análisis del empleo y sus tendencias, generando información para la toma de decisiones y para rendir cuentas a la ciudadanía.
- Propuestas e iniciativas de Ley formuladas y presentadas a la Asamblea Legislativa