



TRIBUNAL DE ÉTICA
GUBERNAMENTAL
EL SALVADOR, C.A.

Honradez en la función pública

TRIBUNAL DE ETICA GUBERNAMENTAL

PLAN DE CAPACITACIÓN

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
SAN SALVADOR, ENERO 2021

INDICE

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| JUSTIFICACIÓN..... | 4 |
| PROPÓSITOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN..... | 4 |
| ESTRATEGIAS..... | 4 |
| TIPOS DE CAPACITACIÓN..... | 5 |
| MODALIDADES DE CAPACITACIÓN..... | 5 |
| FINANCIAMIENTO..... | 6 |
| PROGRAMAS..... | 7 |
| VIGENCIA Y APROBACIÓN..... | 11 |

INTRODUCCIÓN

Uno de los ejes centrales de la gestión del talento humano, es potenciar los conocimientos, capacidades y habilidades del personal que integra la institución en las áreas técnicas y humanas que ejercen influencia para la mejora continua del quehacer institucional.

El Tribunal de Ética Gubernamental, mantiene su compromiso en brindar las herramientas necesarias para que el personal se mantenga actualizado, pueda superar las brechas de desempeño y optimizar los resultados.

Dada la situación actual de la pandemia por Covid-19, que nos mantiene con ciertas restricciones respecto a los métodos tradicionales de aprendizaje y convivencia humana, se requiere una constante innovación en la transmisión de conocimientos y desarrollo de habilidades, por lo que se mantiene la propuesta que se retomó en el año 2020, de utilizar los medios digitales para la realización de actividades formativas, complementándose con actividades semi presenciales cuando sea factible, conforme a las medidas que se vayan informando por medios oficiales, por las autoridades de salud.

El presente Plan recopila los ejes temáticos en el cual se desarrollarán las competencias técnicas y habilidades blandas, de los servidores públicos del TEG, respondiendo además a las áreas de formación que las leyes aplicables exigen.

I. Justificación

Como parte de los ejes principales del plan quinquenal 2018-2022 se encuentra el Eje de Desarrollo Organizacional, que incorpora como un elemento fundamental el fortalecimiento del Talento Humano que integra la institución.

La capacitación en sus diferentes metodologías integra una herramienta que se orienta al logro de la meta del fortalecimiento del talento, desde la adquisición de nuevos conocimientos, hasta la actualización de nuevas metodologías de trabajo, uso de TIC'S, entre otros.

Esto conlleva a la formulación de un plan de capacitación integral, que apunte a brindar herramientas al personal, para el cumplimiento de metas, para la cimentación de una nueva cultura organizacional, en pro de la integridad institucional.

II. Propósitos del plan de capacitación

- Generar ambientes de formación participativa y práctica, orientados a la mejora de habilidades de liderazgo, comunicación y técnicas.
- Fortalecer las habilidades personales frente a circunstancias de vulnerabilidad e incertidumbre.

III. Estrategias

- Realizar actividades de formación en ambientes virtuales.
- Inclusión del personal del Tribunal de Ética Gubernamental, en el Diplomado de Ética Pública.
- Alianzas estratégicas con entidades y cooperación internacional, para temas técnicos, de investigación y certificaciones.
- Capacitación con fondos propios para temas específicos.

IV. Tipos de capacitación

1. Inductiva

Estará orientada a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general para el conocimiento institucional, normativo y funcional. También se podrá utilizar para personal con cambio de funciones por reestructuración o introducción de nuevas metodologías de trabajo.

2. Desarrollo de habilidades

Procesos de formación que permitan adquirir nuevos conocimiento y habilidades técnicas, de desarrollo humano, de seguridad y salud ocupacional.

3. Desarrollo de Carrera

Son aquellos eventos de formación que brindan una ventaja competitiva adicional a los empleados y los prepara para que a futuro puedan asumir nuevos roles o aplicar a nuevas plazas dentro de la Institución.

V. Modalidades de capacitación

1. Capacitación interna: Los eventos internos que podrán ser por medios virtuales, plataformas colaborativas o eventos semi presenciales de grupos pequeños, liderados por Jefaturas o Autoridades de la institución.

2. Capacitación externa: se dará a través de subcontrataciones de facilitadores o empresas a quienes se les solicitará este servicio para cubrir necesidades específicas de formación o asistir a eventos organizados por empresas dedicadas a este rubro, ya sea con fondos propios o financiadas por la cooperación externa.

3. Procesos de formación virtual: Se realizará a través de la plataforma interna de formación, como de aquellas instituciones que ofrezcan cursos que se requieran para adquirir conocimientos técnicos o de habilidades sociales, que fortalezcan la gestión de la personas de la institución.

VI. Orientación de la capacitación

De formación: Su propósito es brindar conocimientos básicos orientados al desarrollo de una visión general y amplia con relación a su entorno laboral.

De actualización: Su propósito se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivadas de los cambios y avances teóricos, científicos y tecnológicos en el entorno en el que el empleado se desenvuelve.

De especialización: Su propósito se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias del desarrollo de habilidades, respecto a un área específica.

De perfeccionamiento: Su propósito es de complementar, ampliar y desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, enfocadas a la gestión institucional.

VII. Financiamiento

El monto de inversión destinado para el rubro de capacitación para el año 2019 es de \$6420.00 dólares de los Estados Unidos. Por tener un monto reducido para invertir en la formación del personal, se buscará desarrollar el programa de capacitación mediante alianzas con otras instituciones; capacitación brindada por la Cooperación de USAID, programa interno desarrollado por UDICA; apoyo con la Red de capacitación gubernamental, cursos de especialización ofrecidos por el Centro latinoamericano de Desarrollo (CLAD), mediante la Secretaría de innovación, la Escuela de capacitación de la Fiscalía General y el Centro de Capacitación de la Corte de Cuentas de la República; desarrollo de temas internos, replicando el conocimiento a través de los mismos empleados que asistan a seminarios externos, etc. Con la finalidad de tener el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles.

Plan de capacitación TEG 2021

VIII. Programas

El personal destinatario de los programas de capacitación será nombrado en el momento oportuno, lo cual se comunicará mediante correo electrónico y se aprobará su participación mediante acuerdo de Pleno o a través del Presidente del Tribunal o designación de la Jefatura de la Unidad. De igual manera se tramitará aprobación por parte del Pleno a las solicitudes expresas de cualquier servidor público del Tribunal.

Para los casos de las solicitudes de capacitación que requieran de una inversión por parte de la institución que sobre pase de \$1500.00 dólares de los Estados Unidos de Norte América, se deberá firmar un compromiso unilateral, de acuerdo al artículo 21 del Manual de Recursos Humanos.

Fortalecimiento en temas éticos

| TEMA | RESPONSABLE | ÁREA A LA QUE APLICA | TIPO | FECHA |
|--|-------------|----------------------------------|------------------------------|---------------------------|
| Participación en ponencias durante la Semana Ética | Pleno-UDICA | Todo el personal | Ponencias | De Junio a Noviembre 2021 |
| Participación en Diplomado de ética pública (cupos asignados por el Pleno, mediante acuerdo) | Pleno-UDICA | Personal autorizado por el Pleno | Diplomado | De Marzo a Noviembre 2021 |
| Temas relacionados con la Ética Pública impartidos por el CLAD o a través de la Secretaría de Innovación | RRHH | Todo el personal | Webinars, Cursos, Diplomados | De Marzo a Diciembre 2021 |

Fortalecimiento de habilidades humanas

| TEMA | RESPONSABLE | ÁREA A LA QUE APLICA | TIPO | FECHA |
|--|------------------|----------------------|----------------|----------------------|
| Desarrollo de habilidades blandas en entornos de crisis. | RECURSOS HUMANOS | Todo el personal | Taller virtual | Mayo-Septiembre 2021 |

Plan de capacitación TEG 2021

| | | | | |
|--|------------------|----------------------------|-----------------------|---------------------|
| Taller de evaluación de brechas gerenciales. | RECURSOS HUMANOS | Pleno-Gerencia y Jefaturas | Taller virtual | Mayo-Junio 2021 |
| Herramientas blandas para líderes de equipos (Personal técnicos y jefaturas) | RECURSOS HUMANOS | Todo el personal, 2 grupos | Talleres presenciales | Junio- Octubre 2021 |

Áreas técnicas

| TEMA | RESPONSABLE | AREA A LA QUE APLICA | TIPO | FECHA |
|--|---|--|---|------------------------|
| Actualización de leyes tributarias y financieras | Recursos Humanos | UFI | Seminario | De Junio a Agosto 2021 |
| Técnicas de entrevistas y de investigación | Recursos Humanos | Coordinación de instrucción | Taller | Marzo-Abril 2021 |
| Talleres sobre uso de herramientas de office 365 | Recursos Humanos-UDICA-IT | Todo el personal | Talleres virtuales | Marzo a Noviembre 2021 |
| Formación en temas de acceso a la información, gobierno abierto y transparencia | Recursos Humanos-Secretaría de Innovación-IAIP-CLAD-GTIAC | Personas relacionadas con el Círculo de Integridad-Uel-Comités institucionales | Seminarios virtuales, talleres o seminarios semi presenciales | Marzo a Noviembre 2021 |
| Actos de comunicación y vicios del acto administrativo | Recursos Humanos-Pleno-Jefatura UEL | Notificadores-Receptores de denuncias Secretaría General de Información | Taller | Febrero-Agosto 2021 |
| Actualización en temas de Auditoria Interna y Normas Internacionales de Auditoria. | Recursos Humanos-Pleno-Gerencia General | Auditoria Interna | Seminarios | De Marzo a Dic. 2021 |
| Técnicas de investigación | Recursos Humanos | UEL Instrucción | Talleres | Junio a Dic 2021 |

Plan de capacitación TEG 2021

Temas de Seguridad y Salud Ocupacional

| TEMA | RESPONSABLE | ÁREA A LA QUE APLICA | TIPO | FECHA |
|--|------------------|--|--------|-------------------|
| Capacitación 8 horas del Ministerio de Trabajo para acreditación del nuevo Comité SISO | RECURSOS HUMANOS | Personal que conforma el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional | Taller | Febrero 2021 |
| Taller de evacuación | RECURSOS HUMANOS | Brigada de evacuación y Comité de Seguridad y Salud Ocupacional | Taller | Marzo -Junio 2021 |
| Taller de combate contra incendios | RECURSOS HUMANOS | Brigada contra incendios y Comité de SISO | Taller | Marzo -Junio 2021 |

Programa de capacitación en temas de Género

| TEMA | RESPONSABLE | ÁREA A LA QUE APLICA | TIPO | FECHA |
|---|------------------|-----------------------|------------------|------------------------|
| ABC DE LAS MASCULINIDADES ABC DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA ABC VIDA LIBRE DE VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES | UNIDAD DE GÉNERO | PERSONAL SELECCIONADO | Cursos virtuales | Febrero-diciembre 2020 |
| DIPLOMADO DE DERECHOS HUMANOS | UNIDAD DE GÉNERO | PERSONAL SELECCIONADO | Diplomado | Febrero-diciembre 2020 |

Plan de capacitación TEG 2021

Programas internos



| TEMA | RESPONSABLE | AREA FUNCIONAL A QUE APLICA | TIPO | FECHA |
|---|----------------------------------|---|--|---------------------------|
| Divulgación Código de Ética | RRHH-UDICA | Todo el personal | Curso virtual | De Enero a Diciembre 2021 |
| Programa cápsulas de género | JEFATURA UNIDAD DE GÉNERO | Todo el personal | Artículos | Ene-Dic 2021 |
| Actividades, talleres y segmentos informativos en temas de Cultura Organizacional | Comité de Cultura Organizacional | Todo el personal | Talleres, información vía correo, webinars | Febrero- Noviembre 2021 |
| La Gestión Documental en las Unidades del TEG | Oficial GDA | Todas las unidades que generan documentos | Curso virtual | Enero – Marzo 2021 |

R

Plan de capacitación TEG 2021

Este plan entrará en vigencia a partir de la aprobación del Pleno, el cual tendrá una validez hasta el mes de diciembre de 2021 y deberá ser actualizado de conformidad a la detección de necesidades de capacitación para el próximo período, de conformidad al manual de procedimientos y políticas del área de Recursos Humanos.

Aprobado por:



Dr. José Néstor Mauricio Castaneda Soto
Presidente del TEG



Lcda. Laura del Carmen Hurtado Cuellar
Miembro del Pleno

Lcda. Karina Burgos de Olivares
Miembro del Pleno



Lcda. Fidelina del Rosario Anaya de Barillas
Miembro del Pleno

San Salvador, 27 de enero de 2021.