



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

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.