



MINISTERIO
DE CULTURA

**MINISTERIO DE CULTURA
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN**

UNIDAD DE TALENTO HUMANO

**PLAN OPERATIVO ANUAL
AÑO 2022**

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

EL SALVADOR, 2022



INDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS DEL POA.....	3
III. ANÁLISIS DEL ENTORNO.....	4
IV. IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO.....	5
V. GESTIÓN DEL RIESGO.....	8
VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES.....	9
VII. AUTORIZACIÓN.....	14

I. Introducción.

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

Basados en dicho objetivo y los establecidos en el Plan Estratégico Institucional se presenta el Plan Operativo Anual 2022 de la Unidad de Talento Humano el cual contempla: un análisis del entorno, la identificación y gestión de riesgos y la planificación y programación de actividades.

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

II. Objetivos del POA

General

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

Específicos

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

III. Análisis del Entorno.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se cuenta con un instrumento pre - elaborado para la evaluación del clima organizacional. ❖ Se cuenta con un documento que sistematiza las necesidades de capacitación. ❖ Se cuenta con un Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura. ❖ Se cuenta con el equipo técnico para la realización de capacitaciones. ❖ Se cuenta con un censo de prestaciones que permite un mejor mecanismo de entrega de estas al personal. 	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ❖ El resultado del clima organizacional servirá de orientación para las altas autoridades y Jefaturas para conocer el sentir de su personal con relación a su motivación, aprecio y valor sobre su desempeño dentro del ambiente de trabajo que se percibe en la Institución. ❖ Ser más objetivos en la solicitud de capacitaciones mediante un diagnostica de necesidades de capacitación. ❖ Aportar a las competencias laborales de los empleados del Ministerio de Cultura mediante la realización de capacitaciones. ❖ Contar con una programación definida de las capacitaciones a realizar. ❖ Llevar la prestación al empleado idóneo y recibir retroalimentación de estos sobre futuras mejoras. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Poca disposición por parte de las Jefaturas para llevar a cabo el estudio del clima con su personal a cargo. ❖ Percepción errónea del empleado al relacionar la evaluación del clima organizacional con aumento de salario. ❖ No recibir la detección de las necesidades de capacitación por parte de las jefaturas de las unidades organizativas del Ministerio de Cultura. ❖ No contar con el Diagnóstico de necesidades de capacitación autorizado. ❖ Poco interés de los empleados y empleadas del Ministerio de Cultura en participar en los procesos formativos ❖ Falta de presupuesto para ejecutar el plan de capacitación. ❖ Restricciones sanitarias que impidan la ejecución del plan de capacitaciones. ❖ Indiferencia en el llenado del formulario para censo. ❖ Presupuesto insuficiente o recorte de este para las prestaciones.

IV. Identificación del Riesgo.

N°	Acciones de la Unidad Organizativa	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo				Descripción de la calificación del riesgo	
		Tipo	Descripción del Riesgo	Responsable	Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo			
					Probabilidad	Impacto	E	A		M
OEI	4.1.4. Aplicado el instrumento de evaluación del clima organizacional.									
OEI	4.1.4.1. Diseño y autorización del Instrumento de evaluación del clima organizacional.	Riesgo de organización, roles y responsabilidades	Que las personas asignadas no elaboren el documento por carga laboral.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Improbable	Grave				Riesgo Alto
OEI	4.1.4.2. Aplicación del Instrumento de evaluación del clima organizacional.	Riesgo de planeación, administración y coordinación:	Poca disposición por parte de las Jefaturas para llevar a cabo el estudio del clima con su personal a cargo.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Muy Probable	Muy serio				Riesgo extremo
OEI	4.1.4.3. Evaluación del resultado del Instrumento de evaluación del clima organizacional.	Riesgo de planeación, administración y coordinación:	Percepción errónea del empleado al relacionar la evaluación del clima organizacional con aumento de salario.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Muy Probable	Muy serio				Riesgo extremo
OEI	4.1.5. Aplicado el instrumento de evaluación del desempeño.									
OEI	4.1.5.1. Diseño y autorización del Instrumento de evaluación del desempeño.	Riesgo de organización, roles y responsabilidades	Que las personas asignadas no elaboren el documento por carga laboral.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Improbable	Grave				Riesgo Alto



N°	Acciones de la Unidad Organizativa	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo				Descripción de la calificación del riesgo		
		Tipo	Descripción del Riesgo	Responsable	Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
					Probabilidad	Impacto	E	A		M	B
OEI	4.1.5.2. Aplicación del Instrumento de evaluación del desempeño.	Riesgo de planeación, administración y coordinación:	Poca disposición por parte de las Jefaturas para llevar a cabo el estudio del desempeño con su personal a cargo.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Muy Probable	Muy serio					Riesgo extremo
OEI	4.1.5.3. Evaluación del resultado del Instrumento de evaluación del desempeño.	Riesgo de planeación, administración y coordinación:	Percepción errónea del empleado al relacionar la evaluación del desempeño con aumento de salario.	Jefatura de la Unidad de Talento Humano	Muy Probable	Muy serio					Riesgo extremo
OEI	4.1.6. Profesionalizadas las personas trabajadoras del Ministerio de Cultura, fortaleciendo los conocimientos para un mejor desempeño de sus funciones en la administración pública.										
OEI	4.1.6.1. Elaboración del Diagnóstico para el Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.	Riesgo de planeación, administración y coordinación: Riesgo	No recibir la detección de las necesidades de capacitación por parte de las jefaturas de las unidades organizativas del Ministerio de Cultura.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Medianamente probable	Muy serio					Riesgo Extremo
OEI	4.1.6.2. Elaboración del Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.	Riesgo de organización, roles y responsabilidades	No contar con el Diagnóstico de necesidades de capacitación autorizado.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Remoto	Grave					Riesgo Extremo



N°	Acciones de la Unidad Organizativa	Identificación del riesgo			Análisis del riesgo				Descripción de la calificación del riesgo		
		Tipo	Descripción del Riesgo	Responsable	Cualificación del riesgo		Nivel de Riesgo				
					Probabilidad	Impacto	E	A		M	B
OEI	4.1.6.3. Ejecución del Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.	Riesgo estratégico	Poco interés de los empleados y empleadas del Ministerio de Cultura en participar en los procesos formativos Falta de presupuesto para ejecutar el plan de capacitación. Restricciones sanitarias que impidan la ejecución del plan de capacitaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Remoto	Serio					Riesgo Modero
RO	1. Ejecutada la actividad relacionada a las prestaciones para el personal de la Institución.										
RO	1.1. Clasificación a través de un censo, las prestaciones para los empleados.	Riesgo operacional	Indiferencia en el llenado del formulario para censo de prestaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
RO	1.2. Elaboración del Proceso de Oferta y Liquidación de Licitaciones.	Riesgo operacional	Presupuesto insuficiente o recorte de este para las prestaciones	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto
RO	1.3. Entrega de Prestaciones.	Riesgo operacional	Ausentismo de algunos compañeros por indiferencia a la entrega de prestaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Alta probabilidad	Serio					Riesgo Alto

V. Gestión del Riesgo.

N°	Riesgos	Gestión del Riesgo
1	Que las personas asignadas no elaboren el documento por carga laboral.	Solicitar apoyo a otras coordinaciones de la unidad.
2	Poca disposición por parte de las Jefaturas para llevar a cabo el estudio del clima y desempeño con su personal a cargo.	Se enviará un memorándum recordatorio al jefe de la unidad organizativa con copia al despacho ministerial.
3	Percepción errónea del empleado al relacionar la evaluación del clima y del desempeño organizacional con aumento de salario.	Enviar memorándum aclarando los conceptos de cada caso a evaluar.
4	No recibir la detección de las necesidades de capacitación por parte de las jefaturas de las unidades organizativas del Ministerio de Cultura.	Se utilizaría el diagnóstico del año anterior.
5	No contar con el Diagnóstico de necesidades de capacitación autorizado.	Se trabajaría con el plan anterior.
6	Poco interés de los empleados y empleadas del Ministerio de Cultura en participar en los procesos formativos.	Convocatoria por medio de memorándum dirigida al jefe con copia al empleado invitado.
7	Falta de presupuesto para ejecutar el plan de capacitación.	Solicitar presupuesto para incorporarnos a INSAFORP y poder gozar de las capacitaciones que ellos ofrecen.
8	Restricciones sanitarias que impidan la ejecución del plan de capacitaciones.	Se realizaría por medio virtual.
9	Indiferencia en el llenado del formulario para censo de prestaciones.	Remitir por medio de memorándum el formulario de censo de prestaciones indicando que es de carácter obligatorio.
10	Presupuesto insuficiente o recorte de este para las prestaciones.	Solicitar apoyo ministerial para cubrir las prestaciones de los empleados.
11	Ausentismo de algunos compañeros por indiferencia a la entrega de prestaciones.	Se entregará la prestación al jefe inmediato para que lo entregue al empleado respectivo.

VI. Programación de Actividades

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses														
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
OEI	4.1.4. Aplicado el instrumento de evaluación del clima organizacional.	Número de acciones para evaluar el clima organizacional				Acción	3																
OEI	4.1.4.1. Diseño y autorización del Instrumento de evaluación del clima organizacional.		Memorándum de autorización de Hoja de Evaluación de Clima Organizacional.	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Hoja de Evaluación	1				1												
OEI	4.1.4.2. Aplicación del Instrumento de evaluación del clima organizacional.		Hojas de Evaluación Completadas	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Acción	1					1											
OEI	4.1.4.3. Evaluación del resultado del Instrumento de evaluación del clima organizacional.		Reporte de tabulación de resultados	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Reporte	1							1									
OEI	4.1.5. Aplicado el instrumento de evaluación del desempeño.	Número de acciones para evaluar el clima organizacional				Acción	3																



MINISTERIO
DE CULTURA

GOBIERNO DE
EL SALVADOR

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses													
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
OEI	4.1.5.1. Diseño y autorización del Instrumento de evaluación del desempeño.		Memorándum de autorización de Hoja de Evaluación del desempeño.	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Hoja de Evaluación	1															
OEI	4.1.5.2. Aplicación del Instrumento de evaluación del desempeño.		Hojas de Evaluación Completadas	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Acción	1															
OEI	4.1.5.3. Evaluación del resultado del Instrumento de evaluación del desempeño.		Reporte de tabulación de resultados	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Reporte	1															
OEI	4.1.6. Profesionalizadas las personas trabajadoras del Ministerio de Cultura, fortaleciendo los conocimientos para un mejor desempeño de sus funciones en la administración pública.	Número de Acciones realizadas.				Acción	38															
OEI	4.1.6.1. Elaboración del Diagnóstico para el Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.		Diagnóstico	Archivo A101.6.2-01 Expedientes de Capacitaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Acción	1															1



MINISTERIO DE CULTURA

GOBIERNO DE EL SALVADOR

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcional por DGFI)	Meses														
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
OEI	4.1.6.2. Elaboración del Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.		Documento Autorizado	Archivo A101.6.2-01 Expedientes de Capacitaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Plan	1			1													
OEI	4.1.6.3. Ejecución del Plan de Capacitación Anual para los empleados de cultura.		Convocatorias y Listado de asistencias	Archivo A101.6.2-01 Expedientes de Capacitaciones.	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Acción	36															36	
RO	1. Ejecutada la actividad relacionada a las prestaciones para el personal de la Institución.	Número de acciones ejecutadas.				Acción	50	\$769,660.00															
RO	1.1. Clasificación a través de un censo, las prestaciones para los empleados.		Convocatoria o Censo de Prestaciones.	Archivo A101.6.2-02 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Reporte consolidado	7																7
RO	1.2. Elaboración del Proceso de Oferta y Liquidación de Licitaciones.		Requerimientos.	Archivo A101.6.2-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Requerimiento	7																7
RO	1.3. Entrega de Prestaciones.		Listado de Recepción	Archivo A101.6.2-04 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Listado	36			4	2	6	2	4	2	3	2	4	2	3	2		



GOBIERNO DE
EL SALVADOR

MINISTERIO
DE CULTURA

Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses														
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
LAIP	1. Obtenido el nivel óptimo de información oficiosa actualizada y disponible.	Número de Información entregada				Información	4																
LAIP	1.1 Presentar informe cada trimestre (enero, abril, julio y octubre) de la información de tipo oficiosa identificada que se deberá actualizar y reportar.		Memorándum e información entregada	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Información	4		1			1											1
LGDA	1. Implementado el sistema institucional de gestión documental y archivos, SIGDA, en el Ministerio; según el desarrollo de cada Unidad.	Número de Inventarios de las series documentales elaboradas.				Acción	1																
LGDA	1.1 Elaborar inventarios de cada serie documental, contenidos en la tabla de clasificación.		Inventarios de las series documentales elaboradas	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Jefatura Unidad de Talento Humano	Inventario	1																1
LMA	1. Implementadas medidas a favor del medio ambiente y eficiencia energética.	Número de medidas implementadas				Acción	3																
LMA	1.1 Instalación de mensajes de ahorro y energía en tomas y apagadores.		Registro fotográfico impreso	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Acción	1																1



Códigos	Resultados y Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Fuente de Datos	Persona Responsable de Ejecución	Unidad de Medida	Meta Anual (Cantidad de Resultados y Acciones)	Presupuesto (Dato Proporcionado por DGFI)	Meses													
									E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
LMA	1.2. Reciclaje en Oficina UTH (Acopio de papel, reuso de materiales, etc.)		Registro fotográfico impreso	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Acción	1								1							
LMA	1.3. Elaboración Plan de Capacitación Ambiental.		Plan de Capacitación Autorizado	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Acción	1		1													
Género y Diversidad	3. Desarrolladas actividades que promueven la igualdad, equidad y erradicación de la violencia y discriminación de género, con personal de la Unidad de Talento Humano en 2022.	Número de actividades desarrolladas.				Acción	1															
Género y Diversidad	3.1. Promoción y Educación en el Tema de Género.		Cronograma anual de mensajes electrónicos para sensibilización.	Archivo A101.6-03 Expedientes Administrativos	Coordinador de Capacitaciones y Prestaciones	Acción	1		1													

VII. Autorización.

Autorizado:


Maestra Mariem Eunic Pleitez Quinonez
Ministra de Cultura



Revisado:


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



Visto Bueno:

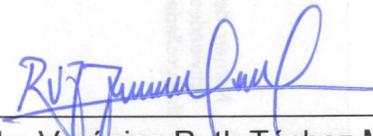

Lic. José Napoleón Zepeda
Director General de Administración



Formulado y
Elaborado:


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




Licda. Veronica Ruth Tochez Molina
Técnico de Enlace



Fecha de Autorización:

MAR 2022