

| | | | |
|---------------|---|--|-----------------|
| PAC-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> |  <p style="text-align: right;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL</p> <p style="text-align: center;">GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> | |
| EDICION:03 | REVISION:02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION:02 |

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

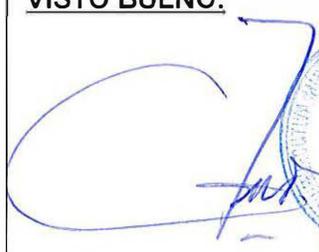
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

AUTORIZÓ:




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

VISTO BUENO:




Licda. Agustina Beatriz De Paúl Flores
Directora Ejecutiva

ELABORÓ:




Licda. Yolanda del Carmen Dueñas Figueroa
Directora Administrativa

REVISÓ:




José Federico Bermúdez Vega
Jefe Oficina de Coordinación y Desarrollo
Institucional

| | | | |
|---------------|---|--------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Gobierno de El Salvador |
| | EDICION: 03 | REVISION: 02 | |

CONTENIDO

| | Pág. |
|--|---------------|
| • Considerandos..... | 4 |
| • Introducción..... | 6 |
| CAPÍTULO I – ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN..... | 8 |
| ▪ Justificación..... | 9 |
| ▪ Marco Conceptual..... | 9 |
| ▪ Marco Normativo..... | 10 |
| ▪ Alcance y Población Meta..... | 11 |
| ▪ Objetivo Estratégico..... | 13 |
| ▪ Objetivo General..... | 13 |
| ▪ Objetivos Específicos..... | 13 |
| ▪ Estrategias para la Implementación..... | 14 |
| ▪ Metodología, Modalidades y Técnicas para la Acción Formativa.. | 14 |
| ▪ Evaluación de la Capacitación..... | 15 |
| ▪ Recursos para la Capacitación..... | 16 |
| CAPÍTULO II – COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN | |
| INSTITUCIONAL..... | 17 |
| I. Técnico Especializado..... | 17 |
| II. Normativa para la Administración Pública..... | 18 |
| III. Competencias del Servicio Público..... | 18 |
| IV. Habilidades Sociales para la Convivencia Laboral..... | 19 |
| CAPÍTULO III - ACCIONES FORMATIVAS COMPLEMENTARIAS..... | 21 |
| 1. Inducción para Nuevo Ingreso..... | 21 |
| 2. Entrenamiento a Facilitadores Internos..... | 21 |
| 3. Acciones Formativas Externas: Programas Especializados | |

| | | | |
|---------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

| | |
|--|-----------|
| y Becas..... | 22 |
| 4. Acciones Formativas No Contempladas en el Plan Anual de Capacitación (PAC)..... | 23 |
| CAPÍTULO IV – IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN... | 23 |
| Implementación..... | 23 |
| Monitoreo y Evaluación..... | 24 |

| | | | |
|---------------|--|-------------------|---|
| PAC-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> | |  <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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.¹
- 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.²
- III. Que dicha transformación parte de fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del personal bajo un enfoque por competencias; no habiendo un antecedente, 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

¹ Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019, “El Salvador productivo, educado y seguro”

² PQD 2014-2019

| | | | |
|---------------|---|-------------------|---|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

relación directa con los componentes definidos en este Plan Anual de Capacitación por Competencias (PACC).

- 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 persona 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.

El Plan Anual de Capacitación para el año 2019, pretende continuar apoyando el fortalecimiento de las competencias del personal en sus diferentes áreas. Para lo cual se dispondrá del talento humano interno que cuenta con experiencia y conocimientos en las diferentes áreas de la competencia institucional, así como de áreas genéricas. De igual forma se establecerán coordinaciones interinstitucionales que permitan apoyar el desarrollo de las áreas de fortalecimiento humano y gerencial.

| | | | |
|---------------|--|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> | |  <p style="text-align: right; font-size: small;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: small;">GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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.

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 2019 (PAC /2019), 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 al 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, 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.

| | | | |
|----------------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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, y orientará 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-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  <small>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</small> GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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”.³

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 con el Plan Anual de Capacitación 2019, dará continuidad al enfoque basado en competencias, lo cual consiste en desarrollar la capacidad del individuo, movilizándolo 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, entre otros. En ese sentido, las competencias son elementos conductuales, comportamientos que permiten realizar de forma más eficiente su trabajo.⁴

MARCO CONCEPTUAL

El PAC 2019, dará continuidad al Plan de Capacitación con enfoque de competencias iniciado en el 2017.

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

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

| | | | |
|---------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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.⁵

DEFINICIONES:

Competencia

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.

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.

Habilidades y Destrezas

Procesos de entrenamiento. Según su tipo, no son fáciles de adquirir, pues en muchos casos requieren comprensión del conocimiento.

⁵ Guía Metodológica para un Plan por Competencias GAD/2012

| | | | |
|---------------|--|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> | |  <p style="text-align: right; font-size: small;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: small;">GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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

Actitudes y Valores

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 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, SETEPLAN/2015.

| | | | |
|---------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

- Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
- Plan Estratégico Institucional MTPS 2014-2019
- Normas Técnicas de Control Interno del MTPS
- Reglamento Interno de Trabajo del MTPS
- Contrato Colectivo de Trabajo SITRAMITPS/MTPS, entre otros.

ALCANCE:

El Plan de Capacitación Institucional, durante el año 2019 dará cobertura integral al menos al 18% del personal (meta anual), no obstante, incluirá en diferentes niveles a más del 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: 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 las capacitaciones se desarrollarán en las propias instalaciones (Oficina Central, Oficinas Regionales y eventualmente en los Centros de Recreación).

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, realizando coordinación interinstitucional y gestión de cooperación internacional.

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:

| | | | |
|---------------|---|--------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Gobierno de El Salvador |
| | EDICION: 03 | REVISION: 02 | |

| NIVEL | DESCRIPCION GENERAL DE PUESTOS |
|--|---|
| 1. Mandos Medios: Personal técnico con personal a su cargo | <ul style="list-style-type: none"> • Jefaturas de Departamento • Jefaturas de Unidades Especiales <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Jefaturas de Sección • Coordinaciones de Unidades • Supervisores/as |
| 2. Personal Técnico | <u>Personal Técnico de diferentes dependencias</u> <ul style="list-style-type: none"> • Inspectores/as de Trabajo • Colaboradores/as Jurídicos • Delegados/as • Técnicos/as en Seguridad e Higiene • Gestores/as de Empleo <u>Colaboradores/as Administrativos (con funciones técnicas de áreas tales como):</u> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicaciones y Relaciones Públicas • Desarrollo Tecnológico. • Jurídica. • Auditoría interna • Financiera • Estadística • Desarrollo Institucional • Género, entre otras • Acceso a la Información |
| 3. Personal Administrativo | <ul style="list-style-type: none"> • Colaboradoras/es Administrativos • Auxiliares con funciones administrativas • Secretarias de Despacho y Dirección • Secretarias de las diferentes Dependencias |
| 4. Personal de Apoyo y Servicios | <ul style="list-style-type: none"> • Personal de Servicios Generales: Motoristas, Ordenanzas, Técnicos en Mantenimiento y Vigilantes. |
| Nivel Directivo | <ul style="list-style-type: none"> • Directores y Directoras • Asesores/as • Jefaturas de Oficinas Regionales y Departamentales. • Jefaturas Unidades de Asesoramiento. En el presente Plan, no se programan acciones formativas para este Nivel ya que generalmente son convocados y/o delegados a acciones formativas por la persona Titular |

| | | | |
|---------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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 2019
- 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
- Promover la gestión con organismos y agencias de cooperación externa, para desarrollar cursos especializados para el personal de las Direcciones Generales

| | | | |
|---------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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 como 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:

- a. Presencial
- b. Semi – Presencial
- c. Virtual, entre otras.

Tipos de Formación

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

| TECNICA DE FORMACION | PROPOSITO Y DURACIÓN |
|-----------------------------------|---|
| CHARLA | Información básica de un tema. De 1 hasta 2 horas |
| JORNADA | Generalmente se centra en un tema concreto. De 4 a 16 horas. |
| CURSO | Destinado al estudio de un tema con cierta extensión. De 8 a 32 horas distribuidas en varias jornadas |
| TALLER | Acción formativa para el análisis de problemas específicos. De 8 a 16 horas. |
| CONFERENCIA Y/O VIDEO CONFERENCIA | Exposición de persona especialista para una gran cantidad de personas. De 2 a 4 horas. |
| DIPLOMADO | Destinado a la especialización del personal. Puede tener una duración de 40 a 120 horas presenciales y/o virtuales. |

| | | | |
|---------------|--|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> | |  <p style="text-align: right; font-size: small;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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**⁶. 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 Reacción**
Se aplicará al final de los cursos para medir que tan satisfechas están las personas participantes con el desempeño de la persona facilitadora, la metodología, los materiales, la logística entre otros
- **Evaluación de Aplicación o Transferencia**
Se refiere a la medición de conocimientos por lo menos tres meses después de desarrollada la acción formativa, tanto a la persona capacitada como a su Jefatura inmediata. Explorando si está aplicando en su trabajo lo aprendido en el curso
- **Evaluación de Aprendizaje**
Se aplica al final de los cursos técnicos especializados, para medir el grado en que las personas participantes aprendieron los conocimientos desarrollados para lo cual podrá utilizarse pruebas de conocimientos, análisis de casos, trabajos prácticos entre otros. Esta evaluación es responsabilidad de la persona facilitadora

⁶ Buscar este enfoque educativo

| | | | |
|---------------|--|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> | |  <p style="text-align: right; font-size: small;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: small;">GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

- **Evaluación de Impacto**

Para realizar esta evaluación deberá previamente identificar el Indicador de gestión que se supone ser afectado, para lo cual se deberá contar con medición previa o línea base. Deberá realizarse por lo menos seis meses después del curso

El Departamento de Recursos Humanos, con el apoyo de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional y la Oficina de Estadística e Informática, realizarán estos Procesos de Evaluación.

Los resultados formarán parte del Informe mensual del Departamento de Recursos Humanos y la información individual será incorporada al expediente personal. Asimismo, este Departamento, anualmente deberá remitir a las Jefaturas correspondientes, informe de estatus del entrenamiento del personal a su cargo; a efecto de que esta información sea insumo 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 el desarrollo de los temas especializados de acuerdo a la competencia de cada área.

| | | | |
|----------------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  GOBIERNO DE EL SALVADOR MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

CAPITULO II COMPONENTES DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION

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

| COMPONENTE 1: TECNICO ESPECIALIZADO | |
|--|--|
| PROPÓSITO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. |
| TEMAS QUE LO INTEGRAN | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Temas relacionados con la competencia específica de cada una de los órganos de línea o ejecución del MTPS: Inspección Laboral, Seguridad e Higiene Ocupacional, Relaciones Laborales y la Intermediación Laboral. ➤ 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 ➤ Temas para áreas complementarias como: Administración, Planificación, Estadística, Financiera, Auditoria, Jurídica, Tecnología, Archivo, Género entre otros. |
| DURACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 horas. Divididas en 3 Jornadas de 4 horas cada una |

| | | | |
|---------------|---|--------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| | EDICION: 03 | REVISION: 02 | |

| COMPONENTE 2: NORMATIVA PARA LA ADMINISTRACION PÚBLICA | |
|---|--|
| PROPÓSITO | ➤ Divulgación de la Normativa relacionada con la administración pública y normativa institucional |
| TEMAS QUE LO INTEGRAN | <p>➤ 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley de Servicio Civil; Ley de Ética Gubernamental; Ley de General de Prevención de Riesgos: Programas de Prevención de Riesgos Ocupacionales con temas relacionados con la Prevención de Enfermedades Profesionales y la Educación en Salud. • Legislación para la Igualdad de Género • Normativa del área financiera, de auditoria interna y compras: Ley LACAP, Ley SAFI, Ley Corte de Cuentas • Normativa interna: Contrato Colectivo, Reglamentos, Políticas • Ley de Procedimientos Administrativos • Entre otras. |
| DURACIÓN | ➤ 12 horas. Divididas en 3 Jornadas de 4 horas cada una |

| COMPONENTE 3: COMPETENCIAS DEL SERVICIO PÚBLICO | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|-----------------------------|---------------------------|--------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|--|--------------------------|--|
| PROPÓSITO | ➤ 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. | | | | | | | | | | | | |
| TEMAS QUE LO INTEGRAN | <p>➤ Este componente desarrollará temas de Competencias del Servicio Público propuesto por la Secretaria Técnica y de Planificación de la Presidencia (STPP) , que contempla las 11 competencias generales:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1. Orientación a Resultados</td> <td style="width: 50%;">7. Pensamiento Conceptual</td> </tr> <tr> <td>2. Orientación a la Ciudadanía</td> <td>8. Búsqueda de Información</td> </tr> <tr> <td>3. Compromiso con el Servicio Público</td> <td>9. Impacto e Influencia</td> </tr> <tr> <td>4. Trabajo en Equipo</td> <td>10. Gestión del Equipo</td> </tr> <tr> <td>5. Visión Sistémica</td> <td>11. Calidad, calidez, eficiencia, eficacia</td> </tr> <tr> <td>6. Pensamiento Analítico</td> <td></td> </tr> </table> | 1. Orientación a Resultados | 7. Pensamiento Conceptual | 2. Orientación a la Ciudadanía | 8. Búsqueda de Información | 3. Compromiso con el Servicio Público | 9. Impacto e Influencia | 4. Trabajo en Equipo | 10. Gestión del Equipo | 5. Visión Sistémica | 11. Calidad, calidez, eficiencia, eficacia | 6. Pensamiento Analítico | |
| 1. Orientación a Resultados | 7. Pensamiento Conceptual | | | | | | | | | | | | |
| 2. Orientación a la Ciudadanía | 8. Búsqueda de Información | | | | | | | | | | | | |
| 3. Compromiso con el Servicio Público | 9. Impacto e Influencia | | | | | | | | | | | | |
| 4. Trabajo en Equipo | 10. Gestión del Equipo | | | | | | | | | | | | |
| 5. Visión Sistémica | 11. Calidad, calidez, eficiencia, eficacia | | | | | | | | | | | | |
| 6. Pensamiento Analítico | | | | | | | | | | | | | |
| DURACIÓN | ➤ 12 horas. Divididas en 3 Jornadas de 4 horas cada una | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|----------------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

| COMPONENTE 4: HABILIDADES SOCIALES PARA LA CONVIVENCIA LABORAL | |
|---|---|
| PROPÓSITO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Contribuir a la transformación de una cultura institucional basada en la ciudadanía. ➤ 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. |
| TEMAS QUE LO INTEGRAN | <ul style="list-style-type: none"> ➤ En este componente se abordarán aquellas habilidades que promueven las mejoras de las relaciones interpersonales, dada 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"> • Principios de la convivencia laboral, los deberes y derechos • La cultura institucional y la atención a la ciudadanía • La importancia del trabajo en equipo, la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales. • El manejo del estrés laboral, entre otros. |
| DURACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 horas. Divididas en 3 Jornadas de 4 horas cada una |

| | | | |
|---------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| | MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | | |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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:

| HORAS DE CAPACITACION POR COMPONENTE-POR PERSONA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|------------------|---|--|--|------------------|---|--|--|----------------------|---|--|--|---------------|--------------|
| COMPETENCIA | PERSONAS | TECNICA | | | | SERVICIO PUBLICO | | | | NORMATIVA SECTOR | | | | HABILIDADES SOCIALES | | | | HORAS PERSONA | HORAS TOTAL |
| NIVEL DE RESPONSABILIDAD | PROM. | | | | | | | | | | | | | | | | | PROM. | META |
| A- PUESTOS ESTRATÉGICOS: DIRECCIONES, JEFATURA DE UNIDADES ASESORAS, REGIONALES, PERSONAS ASESORAS | 34 | ESTE NIVEL NO SE PROGRAMA PORQUE RECIBEN CONVOCATORIA DIRECTAS DE LOS/AS TITULARES. | | | | | | | | | | | | | | | | 48 | 1632 |
| B- JEFATURAS INTERMEDIAS: JEFATURAS DE DEPARTAMENTO, COORDINACIONES NACIONALES Y POSICIONES SIMILARES | 14 | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 32 | 448 |
| C- MANDOS MEDIOS-TECNICAS Y TECNICOS CON PERSONAS A CARGO: SUPERVISORIAS Y COORDINACIONES, JEFATURAS DE SECCION. | 83 | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 32 | 2656 |
| D- TECNICAS Y TECNICOS DE SERVICIOS PÚBLICOS ESPECIALIZADOS-PERSONAS: GESTORAS, DELEGADAS, INSPECTORAS, COLABORADORAS JURIDICAS Y POSICIONES EQUIVALENTES EN UNIDADES ESPECIALIZADAS. | 504 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 40 | 20160 |
| E- ADMINISTRATIVAS: SECRETARIAS, COLABORADORA ADMINISTRATIVA, AUXILIARES | 70 | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 32 | 2240 |
| F- SERVICIOS GENERALES, APOYO Y SERVICIOS: ORDENANZAS, VIGILANTES, MOTORISTAS, TEC. MANTENIMIENTO. | 151 | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 4 | 4 | | | 32 | 4832 |
| TOTAL PERSONAL DEL MTPS/2017 | 856 | | | | | | | | | | | | | | | | | 31 | 26251 |

FUENTE: BASE/RRHH del Departamento de Recursos Humanos. Noviembre/2017

| | | | |
|---------------|---|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL | |  MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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 de Inducción, debe 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.

Se deberá 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.

Estará a cargo del Departamento de Recursos Humanos, quien se apoyará de 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.

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

| | | | |
|---------------|--|-------------------|--|
| PAC-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> | |  <p style="text-align: right; font-size: small;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> <p style="text-align: center; font-weight: bold; font-size: small;">GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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 mejora de sus habilidades como persona facilitadora, entre otros aspectos.

3. ACCIONES FORMATIVAS EXTERNAS

- **Programas Especializados Externos**

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**

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. Dada las 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-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> | |  <p style="text-align: right; font-size: small;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> <p style="text-align: center; font-size: x-small;">GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

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 del MTPS, 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 de la Sección de Capacitación en conjunto con Direcciones y Jefaturas, llevará 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 el Departamento de 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 procurará que las Jornadas se lleven a cabo en las diferentes Regiones del país: Occidental, Paracentral y Oriental, para que el recurso humano de estas zonas geográficas no tengan que trasladarse hasta San Salvador.

| | | | |
|---------------|--|-------------------|---|
| PAC-MTPS-2019 | <p style="text-align: center;">PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2019 MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL</p> | |  <p style="text-align: center;">MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR</p> |
| EDICION: 03 | REVISION: 02 | FECHA: ENERO 2019 | MODIFICACION: 02 |

- 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 anual 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 de la Sección 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 de cumplimiento individual, elaborar reportes e informes, evaluación de desempeño, entre otros.