



TRIBUNAL DE ETICA  
GUBERNAMENTAL  
EL SALVADOR, C.A.

*Honradez en la función pública*

---

TRIBUNAL DE ETICA GUBERNAMENTAL

**PLAN DE CAPACITACIÓN**

---

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
SAN SALVADOR, MARZO 2019

---

## 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

La capacitación debe ser orientada a satisfacer necesidades organizacionales que afectan a la productividad de cada individuo y por lo tanto a cada una de las áreas que integran la institución.

Así también la capacitación debe orientarse a superar una brecha en el desempeño, propiciando el cumplimiento de objetivos y contribuir en la solución de un problema. Esta orientación de la capacitación justifica la inversión que se realiza en materia de capacitación a través de los diversos análisis costo beneficio y de impacto de la productividad que se realiza sobre los resultados obtenidos de la misma.

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

El presente Plan recopila los ejes temáticos en el cual se desarrollarán las competencias técnicas y en algunas áreas actitudinales 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

- Desarrollar capacidades técnicas en el personal que integra la institución.
- Fortalecer la Visión del cambio en la Cultura Organizacional a través del conocimiento y aplicación de nuevos métodos de trabajo, teorías, leyes y cualquier lineamiento que permita una mejora continua para la Institución.

## III. Estrategias

- Hacer partícipe a todo el personal en las actividades de formación, acorde a sus necesidades y funciones que realiza.
- 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.

## Plan de capacitación TEG 2019

---

### 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. Preventiva

Se orienta al fortalecimiento de áreas que se identifican debilidades por parte de un empleado para el desarrollo de sus funciones o por cambios organizacionales, enfocado en alcanzar nuevos objetivos.

3. Correctiva

Orientada a solucionar problemas del desempeño, su fuente primordial es la información generada en la Evaluación del desempeño que se realiza cada año, pero también los estudios o diagnósticos internos.

4. 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: que servirá como un método de replicar el conocimiento, cuando haya asistencia a eventos de formación con destacada relevancia y que pueda servir a otras áreas del Tribunal. Así también el compartir conocimiento de áreas técnicas especializadas y jefaturas.

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.

### 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 \$8000.00 dólares de los Estados Unidos. Sin embargo se buscará desarrollar el programa de capacitación mediante alianzas con otras instituciones como el CNJ (Centro Nacional de la Judicatura) y su escuela de formación jurídica; capacitación brindada por la Cooperación de USAID, programa interno desarrollado por UDICA; apoyo con la Escuela Nacional de Formación Pública, 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.

### VIII. Programas

El personal destinatario de los programas de capacitación será nombrado en el momento oportuno por las jefaturas inmediatas y se aprobará su participación mediante acuerdo de Pleno o a través del Presidente del Tribunal. De igual manera se tramitará aprobación por parte del Pleno a las solicitudes expresas de cualquier servidor público del Tribunal.

#### Fortalecimiento en temas éticos

TEMA	RESPONSABLE	ÁREA A LA QUE APLICA	TIPO	FECHA
Temas de anticorrupción	PLENO-RRHH	Personal UEL y UDICA	Seminarios	De Febrero a Diciembre 2019
Participación en ponencias durante la Semana Ética	Pleno-UDICA	Todo el personal	Ponencias	De Junio a Noviembre 2019
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 2019

#### Fortalecimiento del clima organizacional

TEMA	RESPONSABLE	ÁREA A LA QUE APLICA	TIPO	FECHA
1. Taller de Coaching para jefaturas	RECURSOS HUMANOS	Miembros del Pleno y jefaturas del TEG	Taller	Marzo 2019
2. Taller de manejo de emociones	RECURSOS HUMANOS	Todo el personal, dos grupos	Taller	Abril 2019
2. Sesiones Coaching Gerencial	RECURSOS HUMANOS	Gerencia General y Jefatura UEL	Sesiones de trabajo	Mayo – Octubre 2019
3. Cambio Actitudinal	RECURSOS HUMANOS	Todo el personal, 2 grupos	Talleres	Mayo-Junio 2019

## Plan de capacitación TEG 2019

### Áreas técnicas

TEMA	RESPONSABLE	AREA A LA QUE APLICA	TIPO	FECHA
Redacción y Ortografía de documentos técnicos	Recursos Humanos-Gerencia General	Todas las áreas	Taller	De Marzo a Mayo 2019
Técnicas de fundamentación jurídica	Recursos Humanos-Pleno	Coordinación de trámite	Taller	Febrero a abril 2019
Técnicas de entrevistas	Recursos Humanos-Pleno	Coordinación de instrucción	Taller	De Marzo a Dic. 2019
Medios de prueba en general y en particular la prueba idónea del procedimiento administrativo sancionador.	Recursos Humanos-Pleno	Coordinación de instrucción	Taller	De Marzo a Dic. 2019
Recolección, tratamiento, custodia y conservación de elementos de prueba.	Recursos Humanos-Pleno	Coordinación de instrucción	Taller	De Marzo a Dic. 2019
El ciclo de la información y técnicas de análisis en general y en particular el análisis forense y financiero.	Recursos Humanos-Pleno	Coordinación de instrucción	Taller	De Marzo a Dic. 2019
Tipos de auditorías, para ser aplicado a los procedimientos investigativos.	Recursos Humanos-Pleno	Coordinación de instrucción	Taller	De Marzo a Dic. 2019
Técnicas de investigación de fraude y actos de corrupción en la administración pública y municipal.	Recursos Humanos-Pleno	UEL y Auditoría Interna	Talleres y seminarios	De Marzo a Dic. 2019
Generalidades del Derecho aplicados a procesos administrativos.	Recursos Humanos (con apoyo CNJ y otras instituciones)	Personal jurídico de la Institución Capacitación coordinada con CNJ	Seminarios presenciales y semipresenciales	De Febrero a Dic. 2019
Actualización en programas informáticos, auditorías de TIC'S y uso de TIC'S	Recursos Humanos-Gerencia General	Personal de informática, Auditoría interna, personal que lo requiera	Talleres	abril a noviembre 2019

## Plan de capacitación TEG 2019

Diplomados en Derecho Constitucional	Recursos Humanos-Pleno-Gerencia General	Servidores públicos de UEL	Diplomados	marzo a noviembre de 2019
Aplicación de la Nueva Ley de Procedimientos Administrativos	Recursos Humanos-Pleno	Jefaturas, UEL, administradores de contratos	Seminarios	marzo a noviembre 2019
Programa de formación en legislación laboral	Recursos Humanos-coordinación con CNJ, Servicio Civil	Asesoría Jurídica y Recursos Humanos	Seminarios y Talleres Apoyo mediante ENAFOP	abril a noviembre 2019
Capacitación en gobierno abierto y acceso a la información pública	Recursos Humanos-Coordinación con ENAFOP	Jefaturas, Oficial de acceso a la información, Oficial de gestión documental	Seminarios	abril a noviembre 2019
Actualización en Control Interno y/o Gestión de Riesgos	Recursos Humanos-Pleno-Gerencia General	Auditoria Interna	Seminarios	De Marzo a Dic. 2019
Actualización en temas de Auditoria Interna y Normas Internacionales de Auditoria.	Recursos Humanos-Pleno-Gerencia General	Auditoria Interna	Seminarios	De Marzo a Dic. 2019

### Temas de Seguridad y Salud Ocupacional

TEMA	RESPONSABLE	ÁREA A LA QUE APLICA	TIPO	FECHA
Taller de auto cuidado y Salud Mental	RECURSOS HUMANOS (Apoyo personal del ISSS)	Gripo de 20 personas	Taller	Marzo 2019
Higiene de columna	RECURSOS HUMANOS (Apoyo personal del ISSS)	Grupo de 20 personas	charla	Abril 2019
Charla de Alcohol y Tabaco	RECURSOS HUMANOS (Apoyo personal del ISSS)	Grupo de 20 personas	Charla	Mayo 2019
Taller de relaciones interpersonales	RECURSOS HUMANOS (Apoyo personal del ISSS)	Un grupo de 20 personas	Taller	Junio 2019

## Plan de capacitación TEG 2019

### Programa de capacitación en temas de Género

TEMA	RESPONSABLE	ÁREA A LA QUE APLICA	TIPO	FECHA
Capacitación 1: Derechos Humanos	Jefa de Unidad de Género	Jefaturas y todo el personal	Seminario o Taller	Abril – Diciembre 2019
Capacitación 2: Presupuesto con enfoque de género	Jefa de Unidad de Género	Jefaturas	Seminario o taller	Abril – Diciembre 2019
Capacitación 3: Lenguaje no sexista en la comunicación interna y externa	Jefa de Unidad de Género	Jefaturas y todo el personal	Seminario o taller	Abril – Diciembre 2019
Capacitación 4: Prevención de la violencia contra las mujeres y de género.	Jefa de Unidad de Género	Todo el personal	Seminario o taller	Abril – Diciembre 2019
Capacitación 5: Masculinidades	Jefa de Unidad de Género	Grupo Masculino de apróx. 20 personas	Seminario o taller	Abril – Diciembre 2019

### Programas internos

TEMA	RESPONSABLE	AREA FUNCIONAL A QUE APLICA	TIPO	FECHA
Divulgación Código de Ética	RRHH-UDICA	Todo el personal	Infografías Talleres (dos talleres en el año, de 4 horas y una actividad formativa)	De Enero a Diciembre 2019

## Plan de capacitación TEG 2019

				apoyada por alumnos del Diplomado de Ética Gubernamental	
Programa cápsulas de género	JEFATURA UNIDAD DE GÉNERO	Todo personal	el	Artículos	Ene-Dic 2019
Uso, resguardo y manejo de la información oficial	Oficial de acceso a la información	Todo personal	el	Charla, información escrita por correo electrónico	Marzo a Dic. 2019
Manejo de la información pública y sus consecuencias jurídicas.	Oficial de acceso a la información-UEL	Todo personal	el	Charla, información escrita por correo electrónico	Marzo a Dic. 2019



*[Faint signature]*

*[Faint signature]*

*[Faint signature]*



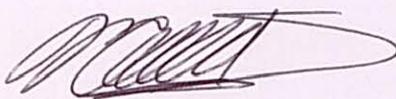
*[Faint signature]*

*[Faint signature]*

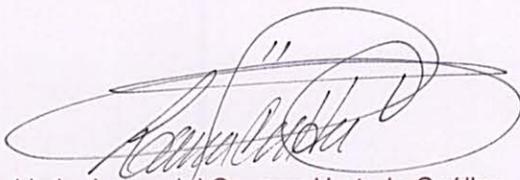
**IX. Vigencia y aprobación del manual**

Este plan entrará en vigencia a partir de la aprobación del Pleno, el cual tendrá una validez hasta el mes de diciembre de 2019 y deberá ser actualizado de conformidad a la detección de necesidades de capacitación para el próximo periodo, de conformidad al manual de procedimientos y políticas del área de Recursos Humanos.

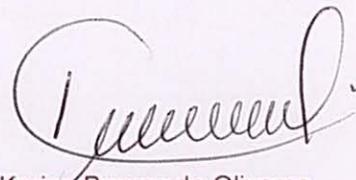
El presente plan ha sido aprobado por:



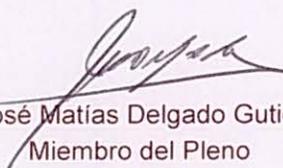
Dr. José Néstor Mauricio Castaneda Soto  
Presidente del TEG



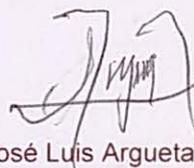
Licda. Laura del Carmen Hurtado Cuéllar  
Miembro del Pleno



Licda. Karina Burgos de Olivares  
Miembro del Pleno



Lic. José Matías Delgado Gutiérrez  
Miembro del Pleno



Lic. José Luis Argueta Antillón  
Miembro del Pleno