


LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015


LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO MTPS 2015 **MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

AUTORIZÓ:

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


ELABORÓ:

José Federico Bermúdez Vega
Jefe de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

CONTENIDO

Introducción	3
1. Objetivo	4
2. Alcance y Ámbito de Aplicación	4
3. Marco legal de la Planificación Institucional.....	4
4. Pensamiento Estratégico Institucional	5
4.1. Visión	5
4.2. Misión.....	5
4.3. Valores Institucionales	5
4.4. Estructura Organizativa Institucional	6
5. Vinculación entre el Plan Estratégico Institucional y el Plan Anual de Trabajo	7
6. Plan Estratégico Institucional (PEI).....	8
6.1. Objetivos Estratégicos.....	8
6.2. Resultados Estratégicos	9
6.3. Indicadores.....	9
6.4. Acciones Estratégicas	9
7. Plan Anual de Trabajo (PAT).....	9
7.1. Actividades	10
7.2. Unidad de Medida	10
7.3. Meta Anual	10
7.4. Programación de Actividades Mensuales	11
7.5. Recursos Financieros.....	11
7.6. Recurso Humano	11
8. Evaluación del Plan Anual de Trabajo	11
8.1. Monitoreo del PAT	11
8.2. Evaluación del PAT	12
9. Consideraciones Generales	12
9.1. Proceso de Formulación del PAT	12
9.2. Responsabilidades.....	13
9.3. Rol de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional	13
9.4. Ajustes a la Planificación	14
10. Anexos.....	15
10.1. Anexo 1: Formato de matriz de programación de Actividades del Plan Anual de Trabajo.....	15


LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

Introducción

En el marco del mejoramiento continuo de los procesos y actividades que se desarrollan como parte de una gestión de calidad, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional, ha desarrollado el documento denominado “Lineamientos para la Formulación del Plan Anual de Trabajo MTPS 2015”.

El Plan Anual de Trabajo, constituye una herramienta de planificación estratégica, en la que se consolidan de manera detallada las actividades que las diferentes dependencias que conforman la Institución, se proponen desarrollar para el ejercicio financiero 2015, vinculadas con el Plan Estratégico Institucional 2014-2019.

El propósito es unificar los criterios y la metodología que se deberá aplicar en la elaboración del Plan Anual de Trabajo, como parte fundamental de una gestión basada en resultados.

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

1. Objetivo

Proporcionar a las diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los elementos técnicos necesarios para la elaboración y actualización del Plan Anual de Trabajo 2015.

2. Alcance y Ámbito de Aplicación

Los Lineamientos para la Formulación del Plan Anual de Trabajo MTPS 2015, son aplicables con carácter obligatorio para todas las Direcciones, Unidades Asesoras y Oficinas Regionales y Departamentales de la Institución.

3. Marco legal de la Planificación Institucional


La Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, establece en el Artículo 17, que la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional es el Órgano de asesoramiento encargado de conducir el proceso de planificación.

Art. 17.- La Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional, asesora al Nivel Superior en la formulación de su política sectorial y conduce el proceso de planificación, programación y elaboración del presupuesto del Ministerio y proyectos para la racionalización administrativa del mismo, de conformidad con la política general de desarrollo. Efectúa la coordinación y ejecución del sector en materia de cooperación técnica y económica.

Asimismo, el Reglamento que contiene las Normas Técnicas de Control Interno específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el artículo 21 establece los instrumentos que orientarán las líneas de trabajo a operativizar la gestión Institucional.

Art. 21.- Los instrumentos normativos que sentarán las bases del control interno y que orientarán las líneas de trabajo a operativizar la gestión institucional, estarán suscritos en las siguientes herramientas:

a. Políticas institucionales;

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

- b. Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social y su Reglamento;*
- c. Reglamento Interno de Trabajo;*
- d. Planes estratégicos, planes operativos y planes de contingencia;*
- e. Manuales e instructivos;*
- f. Prácticas sanas en la ejecución de deberes y funciones de cada Unidad y empleado;*
- g. Estructura Organizativa; y*
- h. Ley de Ética Gubernamental y su Reglamento.*

4. Pensamiento Estratégico Institucional

4.1. Visión


Ser una Institución que lidera el ámbito laboral, vinculada a la ciudadanía, que brinda servicios de calidad, con calidez, eficiencia, transparencia, teniendo como base la justicia social, la inclusión y la igualdad de género.

4.2. Misión

Somos la Institución rectora de la administración pública en materia de Trabajo y Previsión Social, fundamentalmente encargada de potenciar las relaciones laborales, sustentadas en el diálogo, la concertación social en un marco de equidad y justicia social.

4.3. Valores Institucionales

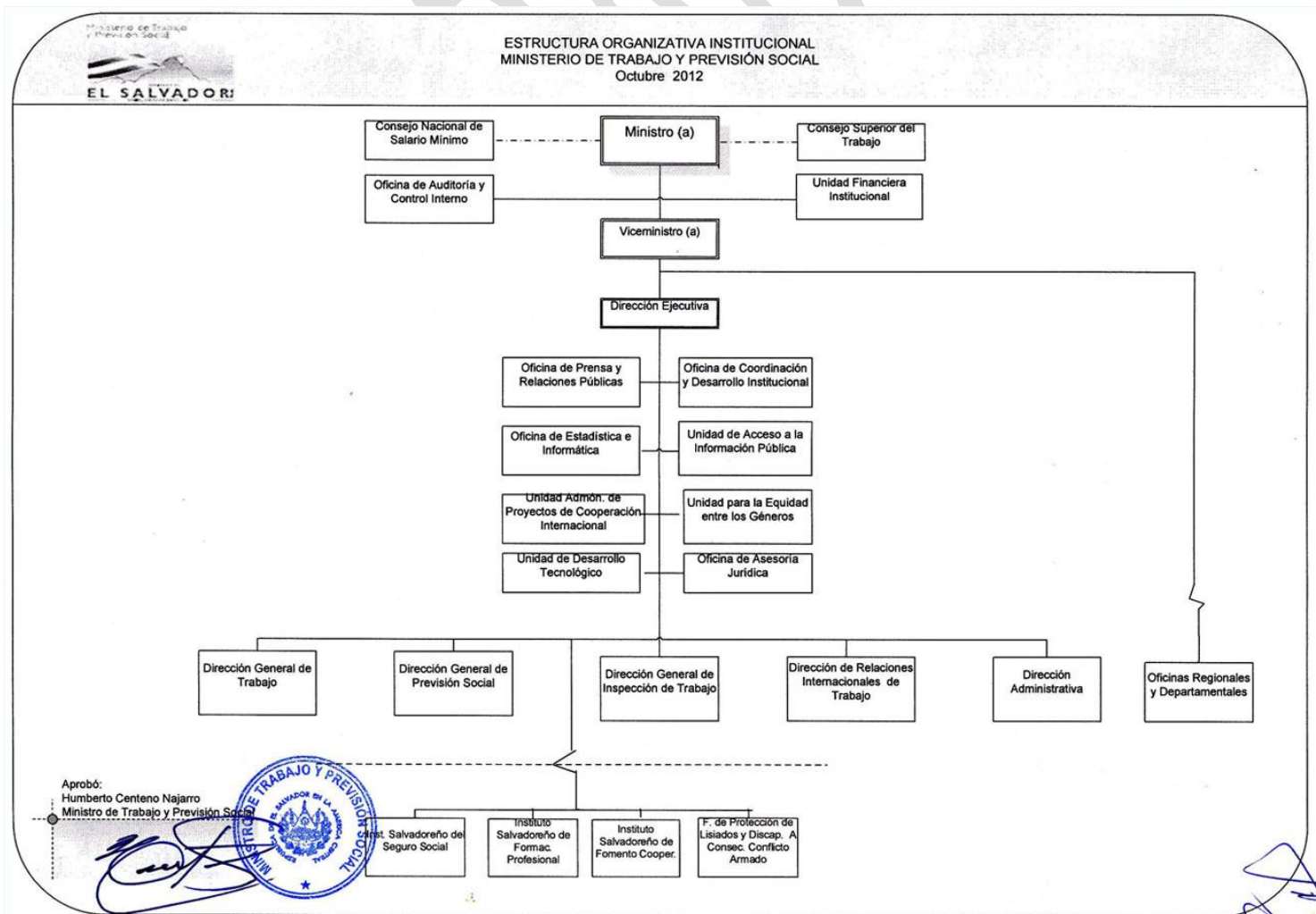
- **Equidad**: Se reconocerán las desigualdades y brechas de género para equiparar de forma igualitaria a mujeres y hombres en la participación y acceso en lo referente a derechos, beneficios, obligaciones y posibilidades.
- **Igualdad**: Mujeres y hombres tendrán las mismas posibilidades u oportunidades, se ofrecerá un servicio y trato igualitario reconociendo que tienen los mismos derechos y deben tener las mismas oportunidades.
- **No discriminación**: No se realizará, ni se permitirá ninguna práctica que en forma directa o indirecta, persuasiva o inducida excluya, omita o reduzca los


LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

derechos y libertades fundamentales de las personas en razón de su sexo, edad, apariencia, nivel económico, estatus social, etnia u orientación sexual.

- Honestidad: Actuar con un comportamiento íntegro, ético, coherentes con la filosofía institucional y con el mandato constitucional de servir con la mayor calidad técnica y humana a las personas que acuden a solicitar apoyo o asesoría del MTPS.
- Calidez: Las y los empleados del MTPS, deben brindar un trato cordial, amable, respetuoso, a la ciudadanía, ofrecer un servicio y trato digno a todas las personas usuarias.
- Transparencia: El MTPS brindará toda información, recursos, oportunidades que sean requeridos o de interés de las personas usuarias de los servicios; mantendrá mecanismos donde se disponga de información de forma permanente, en concordancia con la Ley de Acceso a la Información Pública.

4.4. Estructura Organizativa Institucional



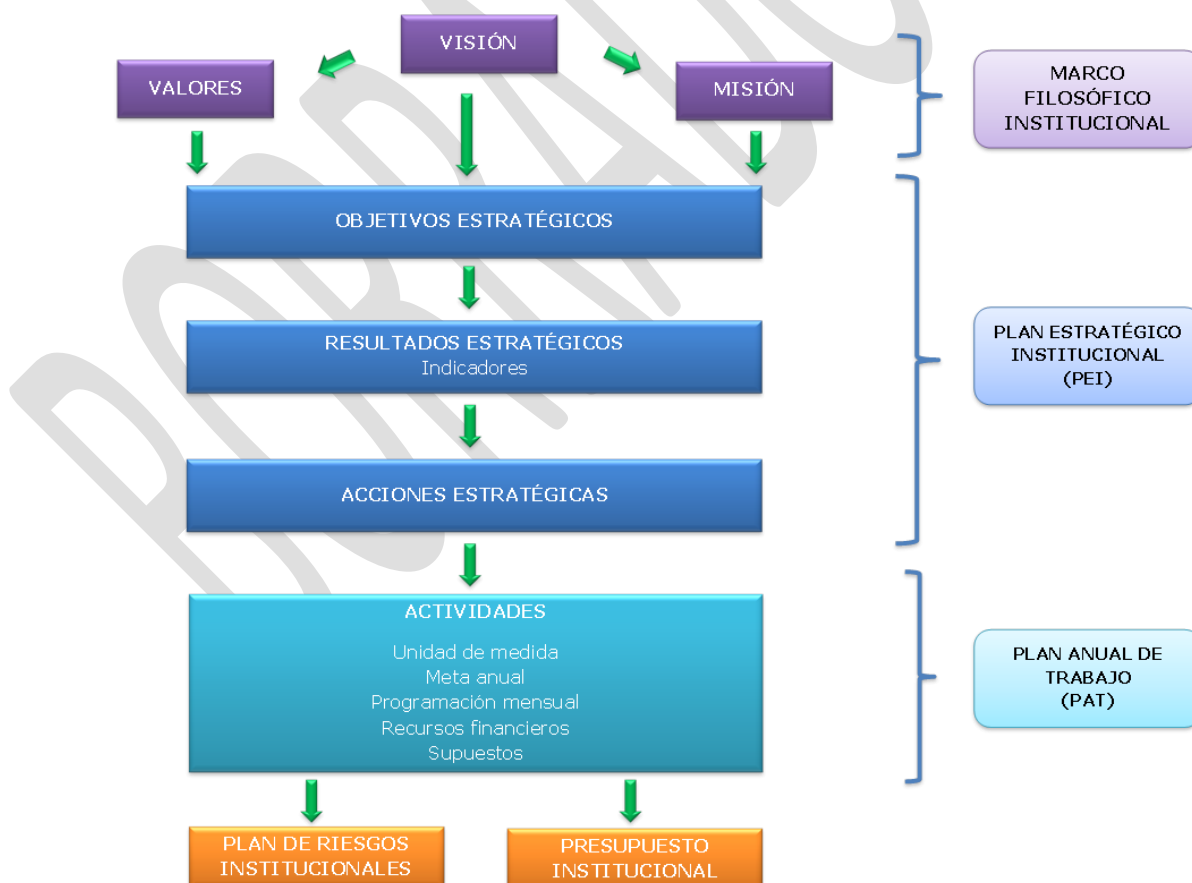
LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015


5. Vinculación entre el Plan Estratégico Institucional y el Plan Anual de Trabajo

El PAT debe estar vinculado directamente con el Plan Estratégico Institucional (PEI), en este sentido cada dependencia de la Institución ejecutará Acciones Estratégicas que le permitirán alcanzar los Resultados Estratégicos establecidos. Para el cumplimiento de las Acciones Estratégicas, se deberán establecer Actividades a desarrollar a lo largo del año.

El PAT será un insumo fundamental para el desarrollo del Plan de Gestión de Riesgos Institucionales y establecer el Presupuesto Institucional.

La vinculación entre las herramientas de planificación se detalla en la siguiente figura.



LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

6. Plan Estratégico Institucional (PEI)

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha desarrollado el Plan Estratégico Institucional 2014-2019 (PEI), retomando como insumo los fundamentos estratégicos, la Filosofía del Buen Vivir, los enfoques de desarrollo y los ejes transversales del Plan Quinquenal de Desarrollo 2014-2019: El Salvador productivo, educado y seguro.

El PEI orienta el camino a seguir en los próximos 5 años, organizando los recursos y capacidades de manera eficiente y metódica, con el propósito de transformar la Institución desde un enfoque de gestión por resultados; garantizando una orientación hacia la ciudadanía como ente rector en la protección de los derechos laborales, el trabajo decente, políticas de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo, por medio de la prestación de servicios de calidad con calidez.


Su formulación contó con una amplia participación de las Direcciones Operativas, Unidades Asesoras, Oficinas Regionales y Departamentales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

6.1. Objetivos Estratégicos

Expresan las apuestas principales de la Institución para el quinquenio y guardan estrecha relación con la Misión Institucional. Expresan lo que se quiere y no cómo se va a conseguir.

El PEI establece los siguientes Objetivos Estratégicos Institucionales para el período 2014-2019:

- **OE1:** Promover oportunidades de acceso a Empleo digno.
- **OE2:** Garantizar la efectiva verificación del cumplimiento de los derechos laborales y condiciones de trabajo digno.
- **OE3:** Fortalecer los mecanismos e instrumentos de diálogo entre sector empleador, trabajadoras y trabajadores.

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

- **OE4:** Contribuir a que el Estado Salvadoreño cumpla con los tratados internacionales en materia laboral.
- **OE5:** Posicionar al MTPS como una institución moderna, centrada en la gestión de servicios laborales de calidad, calidez, incluyentes e igualitarios..

6.2. Resultados Estratégicos

Expresan los principales productos o servicios que la Institución generará en el quinquenio; responden y permiten concretar los objetivos estratégicos.

El PEI está compuesto por veinticinco Resultados Estratégicos articulados con los Objetivos Estratégicos por medio de los siguientes Ejes:

- Oportunidades de empleo digno.
- Trabajo justo e igualitario.
- Fortalecimiento de relaciones laborales y Organizaciones sindicales para la efectiva resolución de conflictos.
- Equidad de género e inclusión social.
- Calidad en la prestación del servicio público.

6.3. Indicadores


Son unidades cualitativas o cuantitativas que miden el alcance de cada uno de los Resultados Estratégicos.

6.4. Acciones Estratégicas

Expresan los medios y la lógica operacional a través de la que se alcanzarán los resultados previstos en el PEI.

7. Plan Anual de Trabajo (PAT)

El Plan Anual de Trabajo es un instrumento que permite llevar a cabo los fines y propósitos de la Institución, mediante una adecuada definición de las actividades y

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

metas que se pretenden alcanzar, de manera que se utilicen los recursos con eficiencia, eficacia y economía.

7.1. Actividades

Son todas aquellas tareas o eventos destinados al cumplimiento de las acciones estratégicas. Indican los pasos lógicos o el camino que se debe seguir para contribuir al logro de los resultados.

Ejemplo:

- Actividad: “Realizar Inspecciones de Trabajo en la Industria, Comercio y Servicios”.

7.2. Unidad de Medida

Constituyen los documentos físicos que expresan el cumplimiento de las metas.

Ejemplo:

- Actividad: “Realizar Inspecciones de Trabajo en la Industria, Comercio y Servicios”.
- Unidad de medida: acta de inspección.


7.3. Meta Anual

Se refiere a la cuantificación anual de cada una de las actividades. Reflejan lo que se va a lograr en un tiempo determinado, respondiendo a cuánto se desea alcanzar.

Ejemplo:

- Actividad: “Realizar Inspecciones de Trabajo en la Industria, Comercio y Servicios”.
- Unidad de medida: acta de inspección.
- Meta: 1500 inspecciones.

La fijación de una meta hace posible la medición de los resultados y la evaluación del grado de cumplimiento y eficiencia lograda por la dependencia responsable. En este

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

sentido, será admitido un 10% de margen de cumplimiento o incumplimiento de metas, es decir se admitirá el 90% de cumplimiento de metas o el 110% de exceso de cumplimiento. Caso contrario, cada persona responsable deberá presentar la justificación correspondiente.

En actividades que están en dependencia de factores externos, tales como las solicitudes de la ciudadanía, podrá establecerse un porcentaje de cumplimiento como meta.

7.4. Programación de Actividades Mensuales

Distribución de la Meta Anual dentro de los 12 meses del año, de acuerdo a la información histórica de las operaciones de la dependencia y los retos que se proyecta alcanzar.

7.5. Recursos Financieros

Recursos financieros necesarios para realizar la actividad programada. Para el cálculo de los montos financieros por actividad, debe tomarse como referencia el numeral 6.5: *Matriz para presupuesto indicativo plurianual*, del Plan Estratégico Institucional 2014-2019.


7.6. Recurso Humano

Cada dependencia elaborará un cuadro en el que detalle el número de personas del que dispone y la distribución del mismo en los diferentes cargos.

8. Evaluación del Plan Anual de Trabajo

8.1. Monitoreo del PAT

Se realiza mensualmente y su función principal es medir si las diferentes Dependencias de la Institución están ejecutando sus actividades programadas y cumpliendo las metas establecidas en la programación. De esta forma, mensualmente se conoce la contribución de cada dependencia al logro de los resultados, es decir si se está avanzando en cuanto a la visión Institucional.

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

El monitoreo, es un proceso paralelo de seguimiento a la ejecución, que permite la retroalimentación permanente.

Para el Monitoreo del cumplimiento del PAT, cada dependencia remitirá a la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional el cumplimiento de las metas mensuales con su debida prueba documentada, durante los cinco primeros días hábiles del siguiente mes.

8.2. Evaluación del PAT

La evaluación es la comparación sistemática del avance en la ejecución, en relación a las actividades y metas propuestas, que permite tomar medidas correctivas si los resultados no son los esperados.

Las evaluaciones del PAT se realizan de forma trimestral y anual.


Para la Evaluación trimestral, cada dependencia deberá elaborar una presentación que contenga los resultados y logros principales de su gestión durante el trimestre. Esta presentación deberá elaborarse en el formato que establezca la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional y deberá remitirse durante los cinco primeros días hábiles del siguiente trimestre.

Para la Evaluación Anual, cada dependencia deberá elaborar una presentación similar a la trimestral, que contenga los resultados y logros principales de su gestión durante el año. Esta presentación deberá remitirse a CDI durante los cinco primeros días hábiles del mes de enero del siguiente año al planificado.

9. Consideraciones Generales

9.1. Proceso de Formulación del PAT

- El Plan Anual de Trabajo (PAT) debe estar alineado con el Plan Estratégico Institucional (PEI), esto implica que cada dependencia de la Institución tendrá que llevar a cabo un análisis profundo del PEI antes de formular y programar sus actividades y metas.

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015


- El proceso de formulación del Plan Anual de Trabajo debe ser participativo, en este sentido cada dependencia de la Institución deberá conformar un equipo de planificación encargado de establecer y programar las actividades y metas necesarias para alcanzar los resultados esperados.
- El Plan Anual de Trabajo es una herramienta que orientará el quehacer de todo el personal de Institución, por tal razón deberá diseñarse de manera sencilla y fácil de entender por parte del personal y la ciudadanía en general.
- El Plan Anual de Trabajo deberá ser formulado de modo que se oriente a aumentar eficacia, eficiencia y calidad de servicios para la ciudadanía. Esto implica que las dependencias de la institución deberán promover la implementación de metodologías de gestión por procesos.
- El establecimiento de actividades y metas, permitirá identificar proyectos Institucionales de cooperación técnica o financiera.
- Deberá orientarse a disminuir las desigualdades sociales y de género, de acuerdo a los enfoques transversales del Plan Quinquenal de Desarrollo.
- Para el establecimiento y programación de las actividades, cada dependencia institucional deberá aplicar el Formato de Matriz de programación de actividades del Plan Anual de Trabajo autorizado (ver anexo 1).

9.2. Responsabilidades

La formulación y ejecución eficiente de las actividades establecidas en el Plan Anual de Trabajo (PAT), son responsabilidad de cada Directora, Director o Jefatura de Unidad Asesora y Oficina Regional o Departamental correspondiente.

9.3. Rol de la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional

La Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional (CDI) será responsable de coordinar el proceso de planificación y asesorar a los equipos de planificación de cada dependencia.

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015


Asimismo, CDI será el encargado de monitorear y evaluar el cumplimiento de las actividades del PAT.

9.4. Ajustes a la Planificación

El Plan Anual de Trabajo (PAT) es una herramienta que guiará el quehacer de la Institución a lo largo de un año, su estricto cumplimiento permitirá que la Institución logre los resultados esperados para la ciudadanía. Sin embargo, pese a la obligatoriedad de su ejecución, es posible que existan casos en los que ciertos factores internos o externos imposibiliten el cumplimiento del mismo.

En este sentido, esta herramienta será sensible a estos factores y permitirá la incorporación de los ajustes necesarios, siempre y cuando estos cumplan con el siguiente procedimiento:

- La dependencia de la Institución que llegase a considerar la necesidad de ajustar su Plan Anual de Trabajo (PAT), deberá solicitarlo por escrito a la Oficina de Coordinación y Desarrollo Institucional (CDI) con copia a la Titular. Esta solicitud de ajuste deberá incluir su justificación, debidamente documentada.
- Los ajustes al PAT podrán ser aplicados a las programaciones de cualquiera de los meses del año, siempre y cuando éstos no hayan transcurrido.
- Las diferentes dependencias de la Institución tendrán como fecha última para solicitar ajustes al PAT, el último día hábil del mes de junio. Esto debido a que hasta esta fecha, cada Jefatura podrá verificar el comportamiento real de sus metas durante el primer semestre y analizar si será posible el cumplimiento durante el resto del año.

LFPAT-DE-CDI-01	LINEAMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2015	
Edición 2	Revisión1	Junio 2015

10. Anexos

10.1. Anexo 1: Formato de matriz de programación de Actividades del Plan Anual de Trabajo

OBJETIVO ESTRATÉGICO																		
RESULTADO ESTRATÉGICO																		
INDICADOR																		
ACCIONES	ACTIVIDADES	META	UNIDAD DE MEDIDA	PROGRAMACIÓN ANUAL												RECURSOS FINANCIEROS	OBSERVACIONES	
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
ACCIÓN ESTRATÉGICA 1																		
ACCIÓN ESTRATÉGICA 2																		

Nota: Este formato se proporciona en archivo Excel y Word, para facilidad de su uso.