



Resolución de Secretaría General

Lima, 21 FEB. 2014

VISTO:

El Informe N° 050-2014-DV-OA-UP del 07 de febrero de 2014, emitido por la Unidad de Personal de la Oficina de Administración de DEVIDA; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 063-2011-PCM, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA, definiendo como un Organismo Público Ejecutor del sector Presidencia del Consejo de Ministros y constituye un pliego presupuestal;

Que, el literal f) del artículo 59° del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución de Secretaría General N° 009-2014-DV-SG, prevé entre las obligaciones de DEVIDA, establecer políticas y planes de capacitación y perfeccionamiento para sus trabajadores;

Que, por Decreto Supremo N° 033-2012-PCM, en el marco de la Política Nacional de Lucha contra las Drogas, se aprobó la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas 2012-2016;

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025 y Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, según el documento del Visto, la Unidad de Personal dentro de sus actividades cumple con planificar y ejecutar acciones de capacitación para el personal, en base al estudio previo de las necesidades de cada unidad orgánica de la Institución; por lo que, resulta necesaria la aprobación del Plan de Capacitación del Personal de DEVIDA para el Año Fiscal 2014;

Con las visaciones de la Oficinas de Administración, Asesoría Jurídica, Planeamiento y Presupuesto y de la Unidad de Personal; y,

De conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 63-2011-PCM y en uso de las facultades conferidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 083-2013-DV-PE;



SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan de Capacitación del Personal de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA para el Año Fiscal 2014, que forma parte integrante de la presente resolución.



F. ZELAYA

Artículo 2º.- Disponer que la Oficina de Administración a través de la Unidad de Personal implemente las actividades del Plan de Capacitación y efectúe el seguimiento y evaluación correspondiente.

Artículo 3º.- Disponer que la presente resolución sea publicada en el portal institucional de DEVIDA (www.devida.gob.pe)



H. AOS

Regístrese y comuníquese

DEVIDA
Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas

Maria Mejía Carrion
MARÍA MEJÍA CARRIÓN
Secretaría General



H. YAIRDA



PERU

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Capacitación del Personal de DEVIDA



PERU

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Comisión Nacional para el Desarrollo y Capacitación del Personal de DEVIDA

PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE DEVIDA - 2014

I. PRESENTACIÓN:

La capacitación del personal constituye uno de los principales objetivos y metas de DEVIDA, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 11° de la Ley N° 28176, Ley Marco del Empleo Público, que establece que la capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario.

El literal f) del artículo 59° del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por Resolución de Secretaría General N° 009-2014-DV-SG prevé entre las obligaciones de DEVIDA, establecer políticas y planes de capacitación y perfeccionamiento para sus trabajadores, en concordancia con el literal h) del artículo 56° de dicha norma de gestión, obliga a los trabajadores de DEVIDA participar en las capacitaciones programadas por la entidad para el mejor desempeño de sus funciones en el ejercicio del cargo.

En ese sentido la Unidad de Personal de DEVIDA, tiene como una de sus actividades el planificar y ejecutar acciones de capacitación para el personal, en base al estudio previo de las necesidades de capacitación en todas las unidades orgánicas de la institución.

El presente Plan de Capacitación de Personal, será un instrumento de gestión que permitirá contar con servidores públicos capacitados en diferentes materias que coadyuven al cumplimiento de los objetivos y metas de la institución.

BASE LEGAL:

- Decreto Legislativo N° 824, Ley de Lucha contra el Tráfico Ilícito de Drogas y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 063-2011-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de DEVIDA.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del D.L. N° 1025
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad.
- Decreto Legislativo N° 1057, regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, su reglamento y modificatorias

PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE DEVIDA PARA EL AÑO FISCAL 2014

- Resolución N° 047-2009-DV-GG, que aprueba la Directiva de Normas para el Proceso de Capacitación en DEVIDA.

III. ALCANCE Y VIGENCIA DEL PLAN:

El Plan tiene como beneficiario al personal contratado bajo los regímenes laborales contenidos en los Decretos Legislativos N° 728 y 1057, quienes participarán de acuerdo a lo establecido en las directivas correspondientes que tiene la Entidad y su vigencia es para el presente año fiscal 2014.

IV. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

4.1. La Violación: (PEI 2013-2016)

Ser líder en la Lucha Contra las Drogas, reconocida a nivel nacional e internacional e interactuando de manera articulada con las Instituciones del Estado, Sector Privado, Cooperación Internacional, Sociedad Civil y otros grupos de interés.

4.2. La Misión: (PEI 2013-2016)

Organismo rector encargado de diseñar y conducir la Política Nacional de Lucha Contra las Drogas de manera articulada y con participación activa de las Instituciones del Estado, Sociedad Civil y Comunidad Internacional, a fin de prevenir y reducir la producción, consumo y tráfico ilícito de drogas en el país.

4.3. Objetivo Estratégico General Institucional (PEI 2013-2016)

- Diseñar y conducir la Política Nacional de Lucha Contra las Drogas, expresada en promover la participación activa de las Instituciones del Estado, la Sociedad Civil y la Comunidad Internacional, de manera eficiente y eficaz, a fin de prevenir y reducir la producción, consumo y tráfico ilícito de drogas en el Perú.

a) Objetivos Estratégicos Específicos (PEI 2013-2016)

Dimensión de Desarrollo Organizacional:

- Contar con instrumentos de gestión institucional basada en la mejora continua de competencias.
- Fortalecer la organización institucional, con énfasis en las Oficinas Zonales, conducentes al logro de los objetivos institucionales a nivel local y regional.

Dimensión de Gestión de la Política Contra las Drogas:

- Mejorar y fortalecer la gestión institucional basada en resultados.

- Contribuir a reducir el tráfico ilícito y consumo de drogas en el país, de manera articulada y sostenible con actores públicos, privados y comunidad internacional.
- Generar y apoyar programas eficientes de cultivo alternativo de productos rentables, sistemas de interdicción para eliminar el tráfico ilegal de drogas y campañas destinadas a erradicar su consumo.
- Desarrollar un sistema de monitoreo y evaluación integrado, disponible para actores públicos y privados en la Lucha Contra las Drogas.

Dimensión relacionada con el Empleo:

- Fortalecer el trabajo articulado con los diferentes actores y promover el posicionamiento institucional.
- Consolidar y fortalecer la credibilidad y confianza de la población e instituciones en las zonas de intervención.
- Promover acciones de responsabilidad compartida en la Política Nacional de Lucha Contra las Drogas.

Competencias necesarias:

Las Competencias necesarias que deben poseer las personas que ingresan a prestar servicios en DEVIDA independientemente de la modalidad contractual a fin de alcanzar los objetivos estratégicos son:

- Competencias en procedimientos de descentralización gubernamental.
- Competencias de planeamiento estratégico.
- Competencias en presupuesto por resultados.
- Competencias en monitoreo, seguimiento y evaluación de programas y proyectos.
- Competencias en la recopilación y manejo estadístico de la información.
- Competencias en sistematización de información y experiencias.
- Competencia en las construcciones de relaciones de negocio.
- Integridad: Capacidad para mantenerse dentro de las normas sociales organizacionales y éticas. Actuar con rectitud y probidad.
- Compromiso. Sentir como propios los objetivos de la Entidad. Hacerlo como una experiencia de servicio al país.
- Ética: Sentir y obrar en todo momento con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales.
- Orientación al cliente: Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes internos y externos, de comprender sus necesidades, aun aquellas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente.
- Liderazgo: habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada.

V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

- 5.1. Fortalecer las capacidades institucionales de DEVIDA para que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos mediante la capacitación de los funcionarios y servidores en temas de gestión por resultados utilizando el planeamiento estratégico y presupuesto por resultados como instrumentos de gestión para desarrollar programas y proyectos descentralizados, sustentables, sostenibles y eficientes en la Lucha contra las Drogas a nivel nacional.
- 5.2. Establecer una Cultura Organizacional basada en la Integridad, compromiso, ética, liderazgo, orientación al cliente y en los valores contenidos en el Código de la Ética de la Función Pública.
- 5.3. Consolidar las relaciones interinstitucionales a nivel nacional e internacional para la capacitación, cooperación e intercambio de experiencias y conocimientos relacionados a la Lucha Contra las Drogas.

VI. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN DE DEVIDA:

La población que conforma el personal de DEVIDA es la siguiente:

a) De acuerdo al tipo de personal:

Categoría	Estatus Funcionario			Estatus Municipal			Total Personal Municipal
	P. Contratación	R. Servicios Públicos	S. Otros	A. Profesores	B. Docentes	C. Otros	
Personal Municipal	4	4	4	6	30	4	77
Personal del MOP						32	32
Total Personal	4	4	4	6	30	36	109

b) De acuerdo a categoría ocupacional:

Categoría	Estatus Funcionario			Estatus Municipal			Total Personal Municipal
	P. Contratación	R. Servicios Públicos	S. Otros	A. Profesores	B. Docentes	C. Otros	
Personal Municipal	4	4	4	6	30	4	77
Personal del MOP						32	32
Total Personal	4	4	4	6	30	36	109

VII. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

A fin de elaborar el Plan de Capacitación 2014 y determinar las acciones de capacitación necesarias para que el personal adquiera los conocimientos necesarios y alcance los objetivos institucionales propuestos, se desarrolló en el mes de enero 2014 el diagnóstico de necesidades de capacitación, mediante el cual, los Directores y Jefes de la Entidad presentaron sus necesidades de capacitación de su personal.

La información recibida ha sido consolidada en un cuadro, clasificándose por áreas temáticas, para luego ser priorizadas por la Alta Dirección acorde a las necesidades de la institución.

VIII. FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN:

La ejecución del Plan de Capacitación de Personal -2014, cuenta con la fuente de financiamiento de Donaciones y Transferencias de USAID por un monto que asciende a S/. 300,000 Nuevos Soles. La distribución del presupuesto se ha efectuado según el costo promedio del mercado, por cada curso.

IX. CONSIDERACIONES FINALES:

El participante de un curso de capacitación está obligado a obtener nota aprobatoria, en caso contrario estará en la obligación de devolver el monto invertido por DEVIDA. Asimismo deberá firmar el Acta de Compromiso y cumplir lo estipulado con el Acta.

X. PROGRAMACIÓN:

La Unidad de Personal ha elaborado la programación de las capacitaciones luego de haber realizado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación con cada una de las unidades de la Entidad y el presupuesto que ha sido asignado para este fin.

La programación podrá ser modificada de acuerdo a necesidades que se presenten en el transcurso del año.



PERU

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - DEVIDA

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE DEVIDA - 2014

Leyenda: A: Personal de Oficina (Presidencia y Oficinas) B: Personal de Oficina C: Personal de Oficina D: Personal de Oficina E: Personal de Oficina F: Personal de Oficina G: Personal de Oficina H: Personal de Oficina I: Personal de Oficina

Table with columns for 'UNIDAD', 'MUNICIPALIDAD', 'TIPO', 'CATEGORIA', 'NIVEL DE CAPACITACION', 'MODALIDAD DE CAPACITACION', 'COSTO', and 'MES DE PROGRAMACION'. It lists various training courses like 'Actualización Normativa', 'Capacidades Administrativas', and 'Capacidades Organizacionales'.

Plan de Capacitación del Personal de DEVIDA - 2014



PERU

Presidencia del Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - DEVIDA

Table with columns for 'UNIDAD', 'MUNICIPALIDAD', 'TIPO', 'CATEGORIA', 'NIVEL DE CAPACITACION', 'MODALIDAD DE CAPACITACION', 'COSTO', and 'MES DE PROGRAMACION'. It lists training courses like 'Capacidades de Sistemas Informáticos' and 'Capacidades Técnicas'.

Total General 4 11 47 401 80 12 648 300,000.00