



PERÚ

Ministerio de Educación

Instituto Peruano del Deporte

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

## Resolución de Gerencia General Nº 004-2019-IPD/GG .....

Lima, 29 de marzo de 2019

**VISTOS:** El Informe N° 274-2019-OAJ/IPD emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; el Memorando N° 1678-2019-OGA/IPD emitido por la Oficina General de Administración; el Memorando N° 1282-2019-OPP/IPD emitido por la Oficina de Presupuesto y Planificación; el Informe N° 071-2019-UPLA/IPD emitido por la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación, y;

### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado, y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135 de la norma ut supra, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; el cual se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación —laboral o profesional— con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, dispone que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

Que, los numerales 6.4.1.1 y 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación. Asimismo, señala que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), se realiza, como máximo, el 31 de marzo de cada año;





**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR** el "Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Peruano del Deporte para el año 2019", el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.- ENCARGAR** a la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración remitir copia de la presente resolución y del "Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Peruano del Deporte para el año 2019" a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), dentro del plazo establecido.

**Artículo 3°.- NOTIFICAR** la presente resolución a las unidades de organización del Instituto Peruano del Deporte, para los fines correspondientes.

**Artículo 4°.- PUBLICAR** la presente resolución en el Portal de Transparencia del Instituto Peruano del Deporte ([www.ipd.gob.pe](http://www.ipd.gob.pe)).

**Regístrese y comuníquese.**

PAMELA I. RAMÍREZ VELÁSQUEZ  
Gerencia General  
INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



**INSTITUTO  
PERUANO  
DEL DEPORTE**



**2019**

## Presentación

Mediante la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, se aprueba el nuevo régimen del Servicio Civil, fundamentándose en la necesidad de contar con recursos humanos orientados al logro de los objetivos del Estado. La finalidad es modernizar al Estado Peruano para que actúe de manera más eficaz y eficiente, prestando servicios de mejor calidad y buscando siempre la primacía del interés ciudadano, teniendo como punto clave a sus servidores civiles (los recursos humanos). Esta ley brinda el marco para impulsar una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos veinte años.

El Instituto Peruano del Deporte (IPD), es el ente rector del Sistema Deportivo Nacional (SISDEN), se constituye un Organismo Público Ejecutor adscrito al Ministerio de Educación contando con autonomía técnica, funcional y administrativa para el cumplimiento de sus funciones, y es un pliego presupuestal; así mismo, en coordinación con los organismos del SISDEN, formula e imparte la política del deporte; así como organiza, planifica, promueve, coordina, evalúa y fiscaliza en el ámbito nacional el desarrollo del deporte, la recreación y la educación física en todas sus disciplinas, modalidades, niveles y categoría, como componentes del deporte en general.

En ese orden de ideas, el factor humano es el principal componente que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales; por lo que, el fortalecimiento de sus capacidades permitirá cumplir con los objetivos y metas institucionales trazados en el Plan Estratégico Institucional del Instituto Peruano del Deporte-IPD para el periodo 2018 - 2021, aprobado por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 115-2017-IPD-P/CD (en adelante, **el PEI**) y el Plan Operativo Institucional del Instituto Peruano del Deporte- IPD para el Año Fiscal 2019, aprobado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 104-2018-IPD-P/CD y modificado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 010-2019-IPD-P/CD (en adelante, **el POI**).

Es así que, en el IPD, se advierte la necesidad de contar con servidores capacitados cerrando brechas de conocimientos, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

En ese contexto, y en virtud de la normativa vigente se ha elaborado el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del Instituto Peruano del Deporte (en adelante, **el PDP 2019 del IPD**), el cual se constituye en un instrumento de gestión que tiene como finalidad atender las necesidades internas de capacitación de los diversos órganos de línea, de asesoría, de apoyo, desconcentrados, resolutive, de control, de defensa jurídica y Alta Dirección del IPD para potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros colaboradores, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.



## I.2. Marco Legal

El PDP 2019 del IPD se ha reformulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- a) Ley N° 28036 Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte y sus modificatorias.
- b) Ley N° 29544, Ley que modifica los artículos de la Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.
- c) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- d) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- e) Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- f) Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- g) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- h) Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- i) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- j) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- k) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- l) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".



## I.3. Justificación

El recurso más importante que cualquier entidad pueda tener es su recurso humano; siendo que la conducta y rendimiento de sus integrantes influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que brinda la institución.

En ese sentido, resulta necesario que toda entidad cuente con un Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante, **el PDP**) para la gestión estratégica de fortalecimiento de capacidades de sus colaboradores, en el marco de lo establecido en los Artículos 10° y 16° de la Ley N° 30057<sup>1</sup>, el Artículo 9° de su Reglamento<sup>2</sup> y el Artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025<sup>3</sup>.

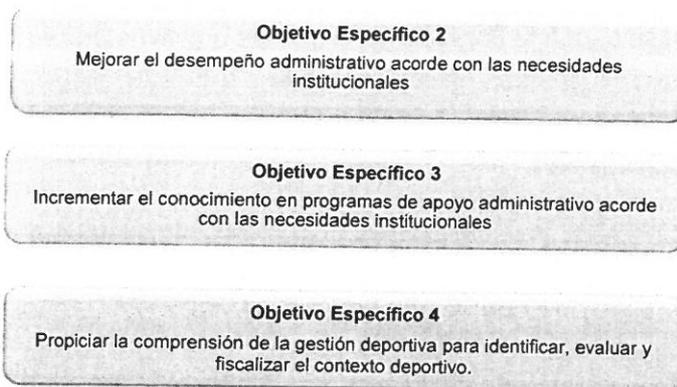
En ese contexto, el IPD ha formulado su PDP, el cual contiene las acciones de capacitación que tienen como finalidad: (i) buscar la mejora del desempeño de los colaboradores del IPD para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) cerrar las brechas de conocimientos o competencias identificadas en los colaboradores del IPD fortaleciendo sus capacidades para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y, (iii) el desarrollo profesional, técnico y moral del personal del IPD.

Por lo expuesto, las acciones de capacitación constituyen una estrategia fundamental para el fortalecimiento de la función laboral como medio para mejorar la eficiencia y

<sup>1</sup> Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.

<sup>3</sup> Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.



Fuente y elaboración: Unidad de Personal de la Oficina General de Administración

### 1.5. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para la elaboración del PDP del IPD 2019 se utilizó como base la metodología propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de conformidad con la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE.

En ese contexto, para la elaboración del PDP 2019 del IPD, la metodología propuesta por Servir ha sido adaptada a las características y particularidades que presenta el IPD, principalmente en la utilización de herramientas para el recojo de información que se realizó a través del envío de la matriz del diagnóstico de necesidades de capacitación, charlas de sensibilización con el personal y asesorías constantes a los órganos del IPD, que dieron como resultado el requerimiento de una serie de diplomados, programas de especialización, cursos, talleres y otros para fortalecer los conocimientos y habilidades de los colaboradores del IPD.

Con Memorando Circular N° 000006-2018-UP/IPD la Unidad de Personal del Instituto Peruano del Deporte comunicó a cada una de sus Direcciones, Oficinas, Unidades, el inicio de la tercera fase de la etapa de planificación correspondiente al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, conforme al ciclo de Gestión de la Capacitación acorde a SERVIR. Asimismo, se informó a la Presidencia y Gerencia General del IPD el proceso de levantamiento de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, mediante Informe N° 001617-2018-UP/IPD.

Con los respectivos documentos en mención, se conformaron equipos de trabajo y el cronograma respectivo para los "Talleres de Elaboración de la Matriz de Requerimiento de Capacitación". Dichos talleres se desarrollaron los días 14, 16, 19 y 21 de noviembre del 2018 en cuatro (4) equipos de trabajo de ocho (8) representantes, uno por cada organismo o unidad orgánica del IPD. Durante cada taller se trabajó de forma minuciosa la matriz de requerimiento de capacitación en conformidad con las disposiciones de SERVIR. Asimismo, se brindó el taller vía online a los Consejos Regional para el apropiado llenado de la matriz, complementándolo con un seguimiento vía telefónica y correo institucional.

Asimismo, la identificación de necesidades de capacitación de los diferentes órganos, evidenció la necesidad de desarrollar y fortalecer las habilidades blandas en los colaboradores del IPD, siendo necesario contar con equipos de trabajo flexibles a los cambios, orientados a resultados y con un adecuado manejo de emociones y



**a) Distribución del presupuesto por tipo de capacitación**

Con la finalidad de establecer una priorización en la distribución del presupuesto, las actividades de capacitación se han clasificado de la siguiente manera:

- ✓ **Capacitación Especializada**  
Se orienta a la formación y especialización de acuerdo a las funciones que desempeñan los colaboradores de los órganos del IPD. Estos pueden ser: cursos, talleres, seminarios y diplomados, dependiendo el tiempo de duración. Asimismo, pueden ser individuales o grupales.
- ✓ **Capacitación a medida**  
Han sido diseñadas en temas transversales, con la finalidad de promover la participación de un mayor número de colaboradores en temas complementarios y de habilidades blandas. Pueden llevarse a cabo dentro de la organización como fuera de ella.



**Cuadro N° 4 - Distribución del presupuesto por tipo de capacitación**

Tipo de Capacitación	Número de Participantes Programados	Presupuesto (Soles)
Especializada	84	55, 741.00
A medida	509 (*)	244, 259.00
<b>TOTAL PDP 2018</b>	<b>593</b>	<b>300, 000.00</b>

(\*) Cantidad estimada en base a cursos transversales.

Fuente y elaboración: Oficina General de Administración – Unidad de Personal



**b) Distribución del presupuesto por tema de capacitación**

Las actividades de capacitación se agrupan por temática en: (i) en gestión administrativa; (ii) programas de apoyo administrativo; (iii) habilidades blandas; y, (iv) gestión deportiva.

**Cuadro N° 5 - Distribución del presupuesto por tema de capacitación**

Temática de Capacitaciones	Número de Participantes Programados	Presupuesto (Soles)
En Gestión Administrativa	335	197, 475.00
En Programas de apoyo administrativo	175	56, 394.00
En Habilidades Blandas	71	24, 050.00
En Gestión Deportiva	12	22, 081.00
<b>TOTAL PDP 2019</b>	<b>593</b>	<b>300, 000.00</b>

Fuente y elaboración: Oficina General de Administración – Unidad de Personal



**C) Población Atendida y Brechas por Atender en el Año 2019**

El alcance que tuvo el desarrollo del PDP IPD 2018 con relación al número de servidores capacitados fue de un 62.3% del total de servidores de los regímenes laborales del D.L. 276 y D.L. 1057 a nivel nacional en el IPD. Cabe mencionar que si bien es cierto solo el 62,3% de los servidores fueron capacitados, se gestionaron 1384 cupos de acceso a las 37 acciones de capacitación, donde varios servidores fueron beneficiados con más de una capacitación.

- Objetivo de Aprendizaje orientado a conocimientos: se aplica pruebas escritas de respuesta fija o abierta; o análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.
- Objetivos de Aprendizaje orientado a habilidades: Se aplica role playing, presentaciones, simulaciones, ejecución práctica, entre otros.

Esta evaluación se realiza al inicio y al final, o, durante y al final de la Acción de Capacitación (pre test - post test).

- **Nivel de Aplicación:** Propuesta de Aplicación.

Es la herramienta que corresponde al nivel de evaluación de aplicación, en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de la capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis (6) meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de la capacitación y validado por su Jefe inmediato, quien es el responsable de hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

El cumplimiento de la propuesta de aplicación, constituye la evaluación del nivel de aplicación. La propuesta de aplicación se entrega al Jefe de la Unidad, en un plazo de treinta (30) días hábiles posteriores de finalizada la Acción de Capacitación y la evaluación del cumplimiento de dicha propuesta, realizada por su Jefe inmediato, se entrega en un plazo no mayor de seis (6) meses, dependiendo de los plazos de las actividades propuestas.



- **Nivel de Impacto:** Medición de impacto que proponga el IPD.

Es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión que evidencien los efectos generados por la Acción de Capacitación.

Se aplicará de manera facultativa.



## I.8. Responsabilidad

La Oficina de Administración a través del Jefe de la Unidad de Personal, debe organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del PDP 2019 del IPD.



## II. DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

### 2.1 Beneficiarios de la capacitación

Se considera como beneficiario de la capacitación a todo los servidores del régimen de la Ley del Servicio Civil organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias, así como también a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057.



$$ECHS = [(Remuneración Mensual del Servidor/30/8) * (DC - FHT)]$$

El Tiempo de permanencia (TPC) se calcula de acuerdo a lo siguiente:

- La duración de la capacitación (DC) se registra en la Matriz PDP en horas cronológicas. En ese sentido, el cálculo del doble de tiempo de duración de la capacitación en días, se realiza de la siguiente manera:

$$Doble de tiempo de duración de la capacitación en días = (DC/8) * 2$$

Al Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días, se le adiciona la cantidad de días calendario previsto en el Cuadro 6, de acuerdo al Valor de la Capacitación calculado. La cantidad de días que resulte es el Tiempo de permanencia al que se debe comprometer el beneficiario de capacitación. Dicho resultado se considera como días calendarios.

**Devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda**



- Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación.



- Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el Tiempo de permanencia al que se comprometió, debe devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$RVC = VC * [(TPC - TPR)/TPC]$$

RVC: Remanente del valor de la capacitación

TPC: Tiempo de permanencia en días calendarios a los que se comprometió

TPR: Tiempo de permanencia en días calendarios que cumplió



Asimismo, cuando el servidor gane un concurso público de méritos transversal en la misma entidad, este deberá continuar cumpliendo su Tiempo de permanencia en el nuevo puesto.

Del mismo modo, si durante el compromiso de permanencia, la entidad dispone la rotación de un servidor, éste deberá continuar cumpliendo su compromiso en el órgano o unidad orgánica asignada.

**b) Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad.**



Los beneficiarios de capacitación deben aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias como parte de su política interna de capacitación, el proveedor deberá sujetarse a dicha política. En ambos casos, el servidor debe acreditar su calificación con el documento correspondiente. En caso la acción de capacitación

- Si el servidor no cumple con el compromiso b), del numeral 6.4.2.3 de la directiva de SERVIR, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC).
- Si el servidor no cumple con el compromiso c) del numeral 6.4.2.3 de la mencionada Directiva, este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que se haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registra en el Legajo del Servidor.
- Si el servidor no cumple con el compromiso d), del numeral 6.4.2.3 de la mencionada Directiva, la Unidad de Personal registra el incumplimiento del compromiso en el Legajo del Servidor.





54



# MATRIZ PDP 2019



INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE

CODIGO CYD-FQ-08  
VERSION 01  
PAG. 1 DE 1

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Cantidad total de Beneficiarios de la Capacitación	Horas Académicas	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la Acción de la Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de Capacitación	Prioridad	Rango de Pertinencia	Objetivo de Capacitación		Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Monto Individual	
											De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	Unidad de Finanzas	Transversal	7	24	F1	Actualización en Tributación	Formación Laboral	Curso	B	8	X		Aprendizaje	Presencial	3	S/7,550	
2	Unidad de Informática	Transversal	5	48	B3	Business Process Management	Formación Laboral	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Presencial	3	S/11,100	
3	Varios	Transversal	40	240	A3	Nueva Ley Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Diplomado de Alta Especialización	D	9	X		Aprendizaje	Presencial	3	S/26,000	
4	Varios	Transversal	40	24	B5	Curso de Actualización en Control Interno	Formación Laboral	Curso	C2	8	X		Aprendizaje	Presencial	3	S/14,200	
5	Varios	Transversal	46	24	H3	Servicio y Atención al Cliente	Formación Laboral	Curso Taller	C1	8	X		Aprendizaje	Presencial	3	S/10,550	
6	Tesorería	Transversal	10	24	A5	Actualización de la Gestión de Tesorería Gubernamental	Formación Laboral	Curso	B	8	X		Aprendizaje	Presencial	2	S/7,510	
7	Varios	Transversal	25	6	J5	Outdoor Training	Formación Laboral	Curso	B	8	X		Aprendizaje	Presencial	2	S/13,500	
8	Varios	Transversal	11	64	B1	Gestión Deportiva	Formación Laboral	Curso Especializado	C3	8	X	X	Aplicación	Presencial	2	S/21,000	
9	Varios	Transversal	28	30	A3	Elaboración de Términos de Referencia y Especificaciones Técnicas	Formación Laboral	Curso	A	10	X		Aprendizaje	Presencial	2	S/9,800	
10	Varios	Transversal	22	24	G3	Olmática Aplicado a la Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	D	9	X		Aprendizaje	Presencial	4	S/12,000	
11	Varios	Transversal	16	24	B5	Interpretación y Formación de Auditores Internos Norma ISO 9001:2015	Formación Laboral	Curso	D	8	X		Aprendizaje	Presencial	2	S/14,415	
12	Varios	Transversal	15	24	D1	Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones en INVIERTE-PE	Formación Laboral	Curso	D	9	X		Aprendizaje	Presencial	2	S/8,000	
13	Varios	Transversal	25	24	B1	Gestión por Procesos para el Sector Público	Formación Laboral	Curso	D	9	X		Aprendizaje	Presencial	3	S/8,500	
14	Varios	Transversal	29	64	B1	Gestión Pública	Formación Laboral	Curso Especializado	A	9	X	X	Aplicación	Presencial	3	S/22,100	
15	Unidad de Informática	Transversal	6	24	B3	Fundamentos de Information Technology Infrastructure Library (ITIL) para la Gestión de Servicios	Formación Laboral	Certificación	A	8	X		Aprendizaje	Presencial	4	S/7,000	
16	Varios	Transversal	34	24	A1	Ley General de Presupuesto Público	Formación Laboral	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Presencial	4	S/8,500	
17	Varios	Transversal	10	32	B3	MS Project	Formación Laboral	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Presencial	4	S/6,100	
18	Varios	Transversal	15	24	C2	Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador	Formación Laboral	Curso	B	9	X		Aprendizaje	Presencial	3	S/6,000	
19	Unidad de Mantenimiento	Transversal	8	24	G1	Costos y Presupuestos por Computadora S-10	Formación Laboral	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Presencial	2	S/10,500	
20	Varios	Transversal	30	24	H3	Programa de Habilidades Ejecutivas para Asistentes	Formación Laboral	Curso	C3	7	X	X	Aplicación	Presencial	2	S/6,884	
21	Varios	Transversal	36	24	6	Gestión de Archivos y Trámite Documentario	Formación Laboral	Curso	B	8	X		Aprendizaje	Virtual Asincrónico	4	S/6,000	
22	Varios	Transversal	72	24	A4	SIAF, SIGA Y SEACEA	Formación Laboral	Curso	B	8	X		Aprendizaje	Presencial	3	S/16,000	
23	Varios	Transversal	4	64	B6	Marketing Digital	Formación Laboral	Programa Especializado	D	7	X		Aprendizaje	Presencial	2	S/21,000	
24	Consejos Regionales del Deporte	Transversal	24	20	A3	Elaboración de Términos de Referencia y Especificaciones Técnicas	Formación Laboral	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Virtual Sincrónico	2	S/7,000	
25	Consejos Regionales del Deporte	Transversal	24	20	G3	Comprensión Lectora y Redacción de Documentos Administrativos	Formación Laboral	Curso	C3	8	X		Aprendizaje	Virtual Sincrónico	2	S/7,000	
26	Dirección Nacional de Servicios Biomédicos	Nutricionistas	1	24	J5	Alimentación y Nutrición Deportiva	Formación Laboral	Curso	C3	8	X	X	Aplicación	Presencial	3	S/1,081	
27	Varios	Transversal	10	24	B1	Gestión por Indicadores	Formación Laboral	Curso	C3	8	X		Aplicación	Presencial	4	S/5,710	
<b>TOTAL</b>																<b>S/300,000</b>	<b>S/0</b>



33



POBLACION ATENDIDA Y BRECHAS POR ATENDER EN EL AÑO 2019

N°	Unidad Orgánica	Población Objetivo		Población		2018		2019			
		(Cantidad Total)	1/	Objetivo (Cantidad Total)	Objetivo (Cantidad)	N° de Beneficiarios Atendidos en la Capacitación	N° De No Beneficiarios	% De No Beneficiarios	N° de Beneficiarios por atender en la Capacitación	N° De No Beneficiarios	% De No Beneficiarios
1	Presidencia	3		3		2	1	33.3	3	0	0.0
2	Gerencia General	5		5		4	1	20.0	5	0	0.0
3	Dirección Nacional de Capacitación, Técnica Deportiva	18		18		18	0	0.0	9	9	50.0
4	Dirección Nacional de Recreación y Promoción del Deporte	24		24		15	9	37.5	8	16	66.7
5	Dirección de Seguridad Deportiva	16		16		16	0	0.0	7	9	56.3
6	Dirección Nacional de Deportes Afiliados	50		50		36	14	28.0	17	33	66.0
7	Dirección Nacional de Servicios Biomedios	49		49		15	34	69.4	5	44	89.8
8	Oficina de Trámite Documentario y Archivo	15		15		14	1	6.7	6	9	60.0
9	Oficina de Información y Comunicación	6		6		6	0	0.0	6	0	0.0
10	Oficina de Asesoría Jurídica	5		5		5	0	0.0	5	0	0.0
11	OGA	8		8		8	0	0.0	8	0	0.0
12	Unidad de Logística	36		36		34	2	5.6	7	29	80.6
13	Unidad de Personal	16		16		16	0	0.0	15	1	6.3
14	Unidad de Informática	8		8		8	0	0.0	8	0	0.0
15	U. Finanzas, Tesorería	7		7		7	0	0.0	7	0	0.0
16	Unidad de Finanzas	19		19		19	0	0.0	19	0	0.0
17	Unidad de Comercialización	3		3		3	0	0.0	3	0	0.0
18	OCR	12		12		7	5	41.7	12	0	0.0
19	C.R.D. Apurímac	5		5		0	5	100.0	3	2	40.0
20	C.R.D. Arequipa	29		29		29	0	0.0	26	3	89.7
21	C.R.D. Ayacucho	29		29		29	0	0.0	26	3	89.7
22	C.R.D. Cuzco	10		10		1	9	90.0	7	3	70.0
23	C.R.D. Huánuco	13		13		0	13	100.0	3	10	76.9
24	C.R.D. Cajamarca	16		16		16	0	0.0	3	13	81.3
25	C.R.D. Piura	6		6		1	5	83.3	3	3	50.0
26	C.R.D. Huancaavelica	17		17		1	16	94.1	3	14	82.4
27	C.R.D. Arequipa	17		17		1	16	94.1	3	14	82.4
28	C.R.D. Ayacucho	9		9		0	9	100.0	3	6	66.7
29	C.R.D. Madre De Dios	20		20		0	20	100.0	3	17	85.0
30	C.R.D. La Libertad	11		11		0	11	100.0	3	8	72.7
31	C.R.D. Tumbes	11		11		0	11	100.0	3	8	72.7
32	C.R.D. Lima Provincias	11		11		1	10	90.9	3	8	72.7
33	C.R.D. Ancash	13		13		0	13	100.0	3	10	76.9
34	C.R.D. San Martín	5		5		1	4	80.0	3	2	40.0
35	C.R.D. Cusco	22		22		1	21	95.5	3	19	86.4
36	C.R.D. Moquegua	18		18		0	18	100.0	3	15	83.3
37	C.R.D. Ucayali	6		6		1	5	83.3	3	3	50.0
38	C.R.D. Lambayeque	26		26		1	25	96.2	3	23	88.5
39	C.R.D. Pasco	5		5		0	5	100.0	3	2	40.0
40	C.R.D. Amazonas	10		10		0	10	100.0	3	7	70.0
41	C.R.D. Arequipa	18		18		0	18	100.0	3	15	83.3
42	C.R.D. Piura	28		28		0	28	100.0	3	25	89.3
43	C.R.D. Junín	24		24		0	24	100.0	3	21	87.5
44	OPP	5		5		5	0	0.0	13	-8	-160.0
45	Oficina de Presupuesto y Planificación	2		2		2	0	0.0	2	0	0.0
46	Unidad de Organización y Métodos de Organización y Métodos de Estadística y Pre - Inversión	3		3		3	0	0.0	3	0	0.0
47	Unidad de Planeamiento	2		2		2	0	0.0	2	0	0.0
48	Unidad de Planeamiento OI	3		3		3	0	0.0	3	0	0.0
49	Unidad de Obras y Equipamiento	5		5		4	1	20.0	6	0	0.0
50	Unidad de Estudios y Proyectos	6		6		6	0	0.0	6	0	0.0
51	Unidad de Mantenimiento	6		6		6	0	0.0	6	0	0.0
52	Administración del Estado Nacional	24		24		22	2	8.3	24	0	0.0
53	Villa Deportiva Nacional	71		71		64	7	9.9	17	54	76.1
54	Órgano de Control Institucional	84		84		84	0	0.0	14	70	83.3
55	Consejo Superior de Justicia y Honores del Deporte	10		10		2	8	80.0	10	0	0.0
56	Coordinación de Compilados Deportivos	4		4		4	0	0.0	4	0	0.0
	<b>TOTAL</b>	<b>1024</b>		<b>1024</b>		<b>536</b>	<b>488</b>	<b>47.7</b>	<b>403</b>	<b>621</b>	<b>60.6</b>

1/ Número de Personal por Unidad de Organización

2/ Cantidad Total sujeto a capacitación

3/ Es la diferencia entre la población sujeta a capacitación y la población capacitada

<b>TEMA / CURSO :</b>			
<b>NOMBRE DEL PROVEEDOR :</b>			
<b>FECHA :</b>		<b>DURACIÓN :</b>	

La Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en su modificatoria y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, considera la Gestión de la Capacitación como parte fundamental en la reforma del Servicio Civil ya que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública.

El Instituto Peruano del Deporte - IPD, entiende que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es un instrumento que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades, adecuadas a las necesidades de la institución, buscando fortalecer y mejorar los conocimientos contribuyendo a un mejor desempeño y por tanto a la mejora continua de la administración pública.

**COMPROMISO**

Los compromisos que asumen los beneficiarios de la capacitación, se encuentran enmarcados en la directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, y son los siguientes:

- Permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado.
- Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad.
- Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados.
- Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos.

**PENALIDADES**

- En caso de incumplir el compromiso **a.** debe devolver el valor de la capacitación o el remanente del valor de la capacitación según corresponda. (Detalle en cuadro 1. del ítem 6.4.2.3 de las "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".
- En caso de incumplir el compromiso **b.** debe devolver el valor de la capacitación.
- En caso de incumplir el compromiso **c.** este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (6) meses de finalizada la capacitación y se realice el registro correspondiente.
- En caso de incumplir el compromiso **d.** la Unidad de Personal registra el incumplimiento en el legajo del colaborador.

En este sentido, mediante la firma del presente documento, el participante se compromete a cumplir con lo señalado líneas arriba.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREAS	FIRMA
01			
02			
03			
04			
05			
06			
07			
08			
09			
10			
11			
12			
13			
14			

