



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres
JUNTOS

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

San Isidro, 29 ENE. 2016

Oficio N° 103 -2016-MIDIS/PNADP-DE

Señor:

Juan Carlos Cortes Carcelen

Presidente Ejecutivo

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR

Pasaje Francisco de Zela N° 150 Piso 10

Jesús María.-

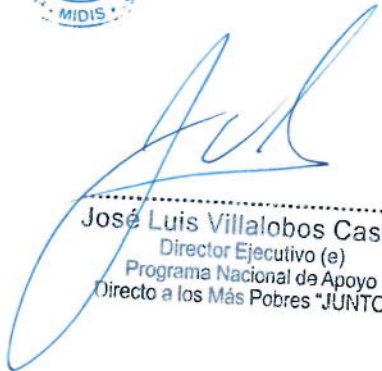
Asunto : Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, periodo 2016-2020 y el Plan de Desarrollo de las Personas Anual, periodo 2016 del Programa JUNTOS.
Exp. -2016

De mi mayor consideración:

Reciba usted un cordial saludo a nombre del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS, y a la vez aprovechar la oportunidad para remitir a vuestro despacho el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal periodo 2016-2020 y Plan de Desarrollo de las Personas Anual periodo 2016; con lo que damos cumplimiento a lo establecido en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 Sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,


José Luis Villalobos Castillo
Director Ejecutivo (e)
Programa Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres "JUNTOS"

Adjunto: Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, periodo 2016-2020
Plan de Desarrollo de las Personas Anual, periodo 2016

JHCh/emr



Calle Ricardo Angulo 795
Urb. Corpac
San Isidro, Lima, Perú
Teléfono: (01) 2247200
: (01) 2247147
www.juntos.gob.pe



Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres
"JUNTOS"

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE DIRECCION EJECUTIVA N° 010-2016/MIDIS/PNADP-DE

Lima, 29 ENE. 2016

VISTOS:

El Informe N° 031-2016-MIDIS/PNADP-UA, de fecha 25 de enero de 2016, de la Unidad de Administración y el Informe N° 033-2016-MIDIS-PNADP-UA-CRRHH, de fecha 19 de enero de 2016, de la Coordinación de Recursos Humanos y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 062-2005-PCM y el Decreto Supremo 012-2012-MIDIS, se creó el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-JUNTOS, adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social-MIDIS, el cual tiene por finalidad ejecutar transferencias directas en beneficio de los hogares en condición de pobreza, priorizando progresivamente su intervención en los hogares rurales a nivel nacional; el Programa facilita a los hogares, con su participación y compromiso voluntario, el acceso a los servicios de salud –nutrición y educación, orientados a mejorar la salud y nutrición preventiva materno-infantil y la escolaridad sin deserción;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 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, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, en dicho marco, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y su modificatoria, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) está a cargo de un Comité;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, el Comité constituido mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 141-2014-MIDIS/PNADP-DE de fecha 17 de noviembre de 2014, modificado por las Resoluciones de Dirección Ejecutiva N° 010-2015-MIDIS/PNADP-DE y N° 089-2015-MIDIS/PNADP-DE ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), para el año 2016, siendo necesario emitir el acto de administración correspondiente que disponga su aprobación;



Con los vistos de la Unidad de Administración, la Unidad de Asesoría Jurídica y la Coordinación de Recursos Humanos;

En uso de las facultades previstas en el Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 062-2005-PCM y el Decreto Supremo N° 012-2012-MIDIS; la encargatura de la Resolución Ministerial N° 249-2015-MIDIS; y, estando a lo dispuesto por el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres –JUNTOS, aprobado por Resolución Ministerial N° 181-2013-MIDIS.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), para el año 2016 del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - "JUNTOS" que, en anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), para el año 2016 del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - "JUNTOS" a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 3°.- Disponer la publicación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), para el año 2016 del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres "JUNTOS", en el portal institucional del Programa JUNTOS.

Regístrese y comuníquese.

.....
José Luis Villalobos Castillo
Director Ejecutivo (e)
Programa Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres "JUNTOS"



**PROGRAMA NACIONAL DE APOYO
DIRECTO A LOS MAS POBRES - JUNTOS**



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
DEL PROGRAMA JUNTOS
PERIODO 2016**



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP 2016) del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS, es un documento de gestión institucional que contiene los principales lineamientos para el desarrollo del personal, que busca entre otros, implementar estrategias de desarrollo de capacidades que contribuyan a la mejora continua de la Administración Pública a través de acciones de capacitación, conforme se ha establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y los lineamientos emitidos por SERVIR.

La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios tanto internos como externos del programa y es una estrategia fundamental para alcanzar el fortalecimiento de competencias, mejora continua y mejores condiciones de trabajo para quienes laboramos en el Programa.

Este Plan de Desarrollo de Personas (PDP) pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones que deban implementarse para el desarrollo de las competencias con el fin de generar un servicio de calidad.

1. ASPECTOS GENERALES:

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), está enmarcado a las necesidades de capacitación del personal directivo (Jefes y Coordinadores), profesional, técnica y de apoyo orientadas al cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional.

1.1 Marco Estratégico Institucional

Misión

“Contribuir al desarrollo humano y al desarrollo de capacidades especialmente de las generaciones futuras, orientado su accionar a romper la transferencia intergeneracional de la pobreza, mediante incentivos económicos que promuevan y apoyen el acceso a servicios de calidad en educación, salud, nutrición e identidad bajo un enfoque de restitución de esos derechos básicos, con la participación organizada y la vigilancia de los actores sociales de la comunidad”.

Visión

“En el ámbito de acción del Programa, se han restituido los derechos básicos de los hogares, cuyos miembros acceden con pleno ejercicio de su ciudadanía de manera regular a servicios básicos de calidad en educación, salud y nutrición habiendo mejorado la calidad de vida y el desarrollo de capital humano reduciendo con ello la transferencia intergeneracional de la pobreza”



Base legal

- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N°1023 que crea la autoridad nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público y su Reglamento.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 040-2014 –PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- 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, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- 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
- Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, por el que se crea el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS, modificado por el Decreto Supremo N° 062-2005-PCM y el Decreto Supremo N° 012-2012-MIDIS.
- Resolución Ministerial N° 181-2013-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR-PE, que aprueba las Reglas y Lineamientos para la adecuación de los instrumentos internos conforme a los cuales las entidades ejercen el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el Régimen del DL N° 1057, y sus modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR-Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Política de Calidad

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - Juntos, es un programa social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social que promueve el acceso a la salud y educación de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes de los hogares en situación de pobreza y pobreza extrema, con el objetivo de potenciar el capital humano a través de la entrega de incentivos monetarios condicionados, dentro de un enfoque de restitución de los derechos fundamentales de la persona.



La Dirección del Programa Juntos se compromete a:

- Incentivar el acceso a los servicios de salud, nutrición y educación para mejorar la salud preventiva materna e infantil y la escolaridad sin deserción.
- Fortalecer el desarrollo de capacidades para romper la transferencia intergeneracional de la pobreza.
- Mejorar continuamente sus procesos para asegurar el cumplimiento de los requisitos de los servicios que entrega y la eficiencia del sistema de gestión de la calidad.
- Mejorar continuamente las capacidades de los servidores del Programa.

Objetivos de Calidad

- Lograr una eficaz gestión en los servicios del Programa Juntos con oportunidad y calidad.
- Lograr la satisfacción de las Usuarias del Programa Juntos.
- Mejorar continuamente la eficacia de los procesos y las capacidades de los servidores del Programa Juntos.



1.2 Objetivos de Capacitación

General

Mejorar las capacidades de los servidores del Programa Juntos.

Específicos

- Mantener en el Programa recursos humanos altamente distinguidos en términos de conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan el crecimiento de la institución.
- Promover las oportunidades de capacitación de los servidores de acuerdo a las competencias inherentes a cada unidad.
- Incentivar la participación del género femenino bajo distintos cargos de responsabilidad, que permitan demostrar sus habilidades y competencias de conformidad a la Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incentivar el desarrollo laboral de los servidores con discapacidad del Programa, a fin de reforzar sus capacidades y mejorar sus competencias, conforme a la Ley N° 27050.
- Proporcionar conocimientos, en los aspectos técnicos del trabajo, fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su labor.
- Crear un clima más propicio y armonioso entre los servidores a fin de aumentar la motivación.
- Desarrollar competencias de trabajo en equipo, liderazgo, proactividad y mejora continua.
- Mejorar estrategias comunicacionales.



2. EVALUACIÓN:

2.1 Competencias Necesarias

Los servidores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-JUNTOS, vienen siendo capacitados con el propósito de afianzar sus habilidades, destrezas y capacidades, a fin de mejorar su performance laboral, que permita proporcionar servicios de calidad a la ciudadanía.

Las organizaciones que gestionan en forma correcta sus recursos humanos estarán en mejores condiciones de competir en la coyuntura actual y es sabido que el éxito de una organización está basado en la calidad y disposición de los equipos de trabajo.

2.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación

La necesidad de capacitación se puede definir como la carencia de información, de conocimientos, habilidades y/o actitudes que presenta una persona para desempeñar una función o labor.

Información: Conjunto de datos, hechos, planes, proyectos, programas, objetos, relaciones y situaciones que constituyen el ambiente de trabajo y las operaciones y los procesos propios de la tarea que se presentan al servidor y que éste debe comprender, retener y utilizar en la realización de su trabajo.

Conocimiento: Conjunto de conceptos que debe poseer el servidor como resultado de sus estudios, experiencias e interacciones con la realidad y que determinan sus reacciones y actuaciones laborales

Habilidades: Conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

El proceso de capacitación de los recursos humanos en el Programa JUNTOS tiene por finalidad mejorar el desempeño de los servidores en el desarrollo de cada una de sus tareas, por ello la evaluación de desempeño 2015 evidenció en primera instancia las necesidades de capacitación de cada servidor, de acuerdo a la unidad donde se encuentran ubicados.

Adicionalmente, conforme la recomendación de la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación a través de la aplicación de encuestas a los Jefes y Coordinadores a nivel nacional (conforme el formato aprobado en la Directiva de Capacitación¹).

Este levantamiento de información que se realizó en un 80% contando con la participación de los servidores y jefes, sirve como insumos relevantes para la elaboración del Plan de Capacitación Anual.



¹ Directiva Aprobada mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 118-2015-MIDIS/PNADP-DE

lograr que lo invertido en la capacitación retorne en beneficio del Programa. Asimismo, las capacitaciones y/o talleres deberán mejorar el clima laboral.

Las capacitaciones serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

- a. Evaluación durante la capacitación y/o al finalizar la misma: para medir los conocimientos adquiridos por los servidores capacitaciones. Esta evaluación será realizada por la entidad educativa la misma que será reflejada en el promedio de notas e incluido en el informe trimestral.
- b. Medición del nivel de satisfacción de la capacitación: para verificar la calidad de la capacitación brindada. ANEXO 1
- c. Evaluación *De Aplicación* y/o la eficacia de las capacitaciones: empleando esta modalidad, nos permitirá cumplir con los objetivos previstos en la ejecución de las capacitaciones y evaluar lo aprendido en su puesto de trabajo. ANEXO 2. Para la eficacia de las capacitaciones los evaluadores tendrán en cuenta lo siguiente:
 - Cumplimiento de los objetivos.
 - Cumplimiento de competencias y valores de las personas al servicio del Programa.
 - Cierre de las brechas identificadas.
- d. Estadística descriptiva: que consiste en el registro de los cursos y/o talleres y el número de los servidores capacitados.
- e. Evaluación de Desempeño: consiste en evaluar si los trabajadores están aplicando los conocimientos recibidos en sus labores diarias.

3. CAPACITACION

3.1 Indicadores de Capacitación

Se ha considerado los siguientes indicadores para el presente año:

Objetivo	Indicador
Mejorar las capacidades de los servidores del Programa Juntos.	Porcentaje de capacitaciones ejecutadas y programadas.
	Porcentaje de capacitaciones eficaces.
	Número de servidores capacitados / Número de servidores programados.
	Número de servidores aprobados / Número de servidores con asistencia efectiva.

3.2 Programación de las capacitaciones 2016

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Programa JUNTOS, considera acciones de capacitación con incidencia directa en el desarrollo de las Unidades del Programa, incidiendo en temas de función pública, ética pública y clima laboral.

Se tiene programado realizar acciones de capacitación que contemple las siguientes líneas de acción:

- Gestión de Políticas Sociales.
- Gestión en la Administración Pública
- Sistemas de control interno
- Supervisión y
- Cursos complementarios.

Para ello la Coordinación de Recursos Humanos elaborará el Plan de Capacitación Anual y ejecutará las capacitaciones en coordinación con los Jefes de las Unidades y los servidores participantes.

El presupuesto para el Plan de Desarrollo de las Personas 2016, asciende a S/. 190.00 Nuevos Soles y deberán ser cubiertos con los recursos del Programa.

Asimismo, conforme se detalla en la Directiva 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"², en el punto VIII. Disposiciones Complementarias, finales y transitorias, las entidades públicas mantendrán la facultad de celebrar convenios de capacitación con instituciones públicas y/o privadas, nacionales y extranjeras. En ese sentido, se ha evaluado la conveniencia de generar alianzas estratégicas con instituciones de educación superior que manejen temas de interés para el desarrollo del PDP anual conforme la evaluación de necesidades de capacitación que se ha realizado.



² Directiva Aprobada mediante Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE

ANEXO 1



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE EVENTO DE CAPACITACION

PNADP-UA-RRHH-F-015/Rev.1

Nombre de la Capacitación:	
Nombre del Docente:	
Fecha:	

INSTRUCCIONES

Marque con una "X" la casilla que mejor concuerde con su punto de vista de acuerdo con lo siguiente:

TD	=	TOTALMENTE EN DESACUERDO
DES	=	DESACUERDO
ND	=	NO LO TENGO DEFINIDO
A	=	DE ACUERDO
TA	=	TOTALMENTE DE ACUERDO

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

ESCALA DE CALIFICACIÓN

TD	DES	ND	A	TA
----	-----	----	---	----

CONTENIDO DEL CURSO

1 El contenido del curso guarda relación con mi trabajo.					
2 El lenguaje utilizado es claro y fácil de comprender.					
3 Los ejemplos y ejercicios a realizar son prácticos y entendibles.					
4 La metodología del curso ha sido didáctica.					
5 El orden de los temas y contenidos facilitaron mi aprendizaje					
6 Los materiales o recursos brindados en el curso facilitaron mi aprendizaje.					
7 Las actividades y contenidos han mantenido mi interés y motivación a lo largo del curso.					

EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE

8 Mi participación en el curso ha incrementado mi motivación en el trabajo.					
9 Considero que aproveché el curso al máximo.					

FUNCIONALIDAD Y DISEÑO

10 El diseño y estructura del curso es fácil de entender y aplicar.					
11 Las instrucciones brindadas me permitieron llevar a cabo el curso con facilidad.					
12 La combinación de colores, tamaño de letra y uso de imágenes facilitaron la comprensión.					

EVALUACION FINAL

13 Tomando en cuenta todos los aspectos, dirías que el curso a cubierto tus expectativas					
14 El docente que impartió el curso cubrió mis expectativas					

EVALUACIÓN CUALITATIVA

15 Bríndanos tus comentarios acerca del curso-taller:

16 Bríndanos tus comentarios acerca del docente:

17 ¿Qué mejoras propondrías?

Muchas Gracias!

Coordinación de Recursos Humanos-Programa JUNTOS



ANEXO 2

PNADP-UA-RRHH-F-016/Rv.1

EVALUACION DE LA EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES	
UNIDAD	
SERVIDOR CIVIL	
CARGO	

NECESIDAD O BRECHA DE CAPACITACIÓN (1)	OBJETIVO (2)	ACCIONES DE MEJORA REALIZADAS POR EL SERVIDOR CIVIL (3)	¿FUE EFICAZ LA CAPACITACIÓN? (4)
		Marcar: A: _____ B: _____ C: _____ Otros: _____	

Legenda:

- (1) Brecha de capacitación: Diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto. Necesidad: Requerimiento de competencias del personal alineadas a cumplir objetivos o metas institucionales.
- (2) Objetivo: Finalidad a la que se desea llegar con las capacitaciones propuestas para el cierre de las brechas de capacitación o necesidad.
- (3) Mecanismos implementados por el servidor que evidencien el logro del Objetivo (2)

Criterio	
A	Elaboración de procedimientos relacionados a los procesos
B	Aplica el tema de capacitación, implementando mecanismos de mejora en los procesos
C	Logra cumplir las metas institucionales, implementando el Proyecto asociado a la meta.

- (4) Evaluar la "Eficacia de la capacitación" significa evaluar si los resultados fueron satisfactorios, es decir medir el efecto de lo aprendido en el puesto de trabajo.

Fecha: _____

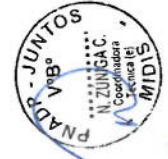
Firma Jefe de Unidad

Firma del servidor civil



Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado*

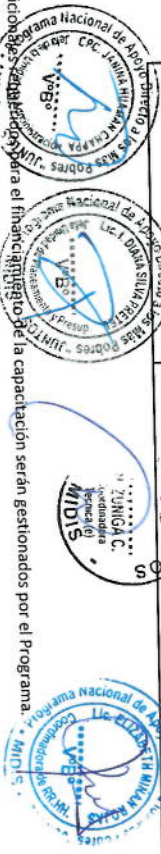
Lineas de Acción	Materia de Acciones de Capacitación	Objetivo	N° de eventos	Modalidad	Participantes	N° Participantes Aprox.	Duración / HA	Presupuesto Unitario	Presupuesto Total
Gestión de Políticas Sociales	Interculturalidad para el desarrollo	Conocer el enfoque del desarrollo humano y de las capacidades, así como el estudio de los procesos culturales.	1	Presencial - virtual	Especialistas de Sede Central	50	24 HA	10,500.00	10,500.00
	Gestión por procesos y calidad	Mejorar la gestión e implementación de proyectos, brindando a los servidores conocimientos, herramientas y metodologías que permitan un mayor impacto en las zonas de intervención.	1	Virtual	Jefes de Unidades Territoriales y Coordinadores Técnicos Territoriales	34	25 HA	11,500.00	11,500.00
	Iso 9001	Conocer e interpretar los requisitos de la norma internacional ISO 9001 y las herramientas asociadas a la implementación de sistemas de gestión de la calidad.	1	Presencial - in house	Jefes y Coordinadores de Sede Central	30	24 HA	11,500.00	11,500.00
	Formación de auditores internos*	Formar profesionales que puedan participar como auditores del Sistema de Gestión de Calidad en el Programa.	1	Presencial - in house	Jefes y Coordinadores de Sede Central	25	24 HA	10,500.00	10,500.00
Gestión en la Administración Pública	Gestión de RR.HH por competencias	Brindar la base conceptual y aplicativa de las principales herramientas en la gestión de los recursos humanos dentro del Programa, bajo el enfoque de la gestión por competencias.	1	Virtual	JUT, CTT, CTZ de Unidades Territoriales	Aula virtual	24 HA	11,000.00	11,000.00
	Contrataciones con el estado*	Proporcionar a los participantes conocimientos teóricos y prácticos sobre la nueva Ley de Contrataciones del Estado.	2	Presencial - in house	CTN, UA, OCI y UAJ	25	24 HA	13,500.00	13,500.00
	Gestión de Recursos Humanos	Proporcionar a los participantes una base conceptual, pragmática y aplicativa de la gestión de las personas; así como los principales procesos técnicos que se utilizan en el Programa.	1	Virtual	Administradores de Unidades Territoriales	18	30 HA	10,500.00	10,500.00
	Diseño de sistema de gestión documental y archivo	Introducir al participante en la metodología sobre organización de proyectos de gestión documental y archivo en el sector público	1	Presencial y Virtual	Personal de Archivo a nivel nacional	20	20 HA	10,500.00	10,500.00
	Gestión de los Bienes Muebles de Propiedad Estatal	Socialización de la Directiva N° 001-2015/SBN "Procedimientos de Gestión de los Bienes Muebles Estatales" aprobada por la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN)	1	Presencial y Virtual	Administradores de Unidades Territoriales y Personal de Control Patrimonial de Sede Central	20	24 HA	12,000.00	12,000.00



* Los recursos adicionales requeridos para el financiamiento de la capacitación serán gestionados por el Programa.

Lineas de Acción	Materia de Acciones de Capacitación	Objetivo	Nº de eventos	Modalidad	Participantes	Nº Participantes Aprox.	Duración / HA	Presupuesto Unitario	Presupuesto Total			
Sistemas de control interno	Control interno	Conocer acerca del sistema nacional de control y garantizar que se cumplan los objetivos de la entidad y los planes para alcanzarlos	2	Presencial y Videoconferencia	Personal de Sede Central y Unidades Territoriales	Aula virtual	4 HA	Sin costo	Sin costo			
		Inducir a los equipos técnicos al conocimiento de los procesos y nuevas directivas de los procesos del Programa UOAL del Programa	12	Presencial y virtual	Personal de Sede central y Unidades Territoriales	1800	8 HA	Sin costo	Sin costo			
Seguimiento y Asistencia Técnica	Implementación de los procesos operativos de UVCC y UOAL del Programa		Habilidades directivas									
			Comprender los roles y actitudes del facilitador en el proceso de enseñanza-aprendizaje de adultos y la importancia de los roles en la planificación, organización.	1	Presencial - In house	Jefes y Coordinadores de Sede Central	25	18 HA	11,500.00	11,500.00		
			Ayudar a los participantes a conocer el coaching y las herramientas para conocerse a si mismos y a auto desarrollarse.	1	Presencial - In house	Jefes y Coordinadores de Sede Central	20	21 HA	11,500.00	11,500.00		
			Promover el desarrollo de habilidades que faciliten el establecimiento de relaciones armoniosas y enriquecedoras que permitan hacer el trabajo en menos tiempo con mayor productividad.	1	Presencial - in house	Jefes de Sede Central y Unidades Territoriales	26	21 HA	12,200.00	12,200.00		
			Seguridad y Salud en el Trabajo									
			Fortalecer las habilidades en mecanica avanzada al personal chofer	1	Presencial	Choferes de la Sede Central	2	24 HA	1,500.00	3,000.00		
			Conocer el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	4	Presencial - Virtual	Personal de Sede Central y Unidades Territoriales	1800	3 HA	Sin costo	Sin costo		
			Identificar los riesgos ergonómicos que pueden afectar la salud de los trabajadores.	2	Presencial en Sede Central y UT	Personal de Sede Central y Unidades Territoriales	1800	8 HA	Sin costo	Sin costo		
			Ofimática y paquetes informáticos									
			Cursos Complementarios	Desarrollo de aplicativos móviles	Actualizar al personal en el manejo de paquetes informáticos para un mejor manejo de la información.	1	Presencial	Coordinador y Especialista de UTI	2	54 HA	6,500.00	6,500.00
Actualizar al personal en el manejo de paquetes informáticos para un mejor manejo de la información.	17	Presencial en Unidades Territoriales			JUT, CTT, CTZ, Administradores, Gestores Locales y personal de Sede Central	1800	24 HA	20,000.00	20,000.00			

* Los recursos adicionales para el financiamiento de la capacitación serán gestionados por el Programa.



Líneas de Acción	Materia de Acciones de Capacitación	Objetivo	N° de eventos	Modalidad	Participantes	N° Participantes Aprox.	Duración / HA	Presupuesto Unitario	Presupuesto Total
			Ética y valores						
	Actualización en Derechos Fundamentales y Código de Ética	Brindar información sobre las implicancias penales respecto al incumplimiento del Código de Ética, a fin de reforzar el cumplimiento y aplicación del código.	17	Presencial y Virtual	Personal de las Unidades Territoriales del Programa	1800	8 HA	Sin costo	Sin costo
			Habilidades						
	Redacción de documentos	Mejorar la calidad de la redacción de los documentos de gestión de la institución	1	Presencial - in house	Personal de Sede Central	35	24 HA	10,500.00	10,500.00
	Estrategias comunicacionales con enfoque de género	Potenciar las cualidades creativas e innovadoras de los comunicadores con lenguaje inclusivo y enfoque de género.	1	Presencial y a distancia	Comunicadores de las Unidades Territoriales	20	16 HA	Sin costo	Sin costo
	Inteligencia emocional	Conocer mecanismos para transmitir con claridad y eficiencia las opiniones y emociones.	1	Presencial - in house	Especialistas de Sede Central	25	18 HA	11,500.00	11,500.00
	Comunicación efectiva y compromiso ético*	Buscar las pautas necesarias para que la comunicación sea más fluida y la estrategia de comunicación se rentabilice al máximo.	17	Presencial y Virtual	Personal de Sede Central y Jefes de las Unidades Territoriales	1800	8 HA	6,000.00	1,800.00
	Estrategias de Género y Lenguaje Inclusivo	Propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres u hombres a fin de fomentar las comunicaciones no discriminatorias.	2	Presencial - Videoconferencia	Personal de Sede Central y Jefes de las Unidades Territoriales	80	16 HA	Sin costo	Sin costo
Informativas	Condiciones y particularidades de las pólizas de seguros contratados por el Programa (SOAT, SCTR), riesgos, reposiciones e indemnizaciones.	Brindar conocimientos de los beneficios de las pólizas de seguros, así como los riesgos que trae la inoportuna aplicación de los conocimientos.	2	Videoconferencia	Personal de Sede Central y Unidades Territoriales	1800	02 HA	Sin costo	Sin costo
	Relaciones paritarias y prevención del hostigamiento sexual	Fortalecer las capacidades en la lucha contra la inequidad de género y prevención del hostigamiento sexual	2	Presencial y virtual	Personal de Sede Central y Unidades Territoriales	1800	02 HA	Sin costo	Sin costo
									190,000.00





Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres
"JUNTOS"

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

RESOLUCIÓN DE DIRECCION EJECUTIVA N° 011-2016/MIDIS/PNADP-DE

Lima, 29 ENE. 2016

VISTOS:

El Informe N° 030-2016-MIDIS/PNADP-UA, de fecha 25 de enero de 2016, de la Unidad de Administración y el Informe N° 027-2016-MIDIS-PNADP-UA-CRRHH, de fecha 19 de enero de 2016, de la Coordinación de Recursos Humanos y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 062-2005-PCM y el Decreto Supremo 012-2012-MIDIS, se creó el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-JUNTOS, adscrito al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social-MIDIS, el cual tiene por finalidad ejecutar transferencias directas en beneficio de los hogares en condición de pobreza, priorizando progresivamente su intervención en los hogares rurales a nivel nacional; el Programa facilita a los hogares, con su participación y compromiso voluntario, el acceso a los servicios de salud –nutrición y educación, orientados a mejorar la salud y nutrición preventiva materno-infantil y la escolaridad sin deserción;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 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, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, en dicho marco, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y su modificatoria, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) está a cargo de un Comité;

Que, con Resolución de Dirección Ejecutiva N° 141-2014-MIDIS/PNADP-DE de fecha 17 de noviembre de 2014, se constituyó el Comité encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - "JUNTOS", modificado por las Resoluciones de Dirección Ejecutiva N° 010-2015-MIDIS/PNADP-DE y N° 089-2015-MIDIS/PNADP-DE;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Quinquenal, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;



Que, el Comité constituido mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 141-2014-MIDIS/PNADP-DE de fecha 17 de noviembre de 2014, modificado por las Resoluciones de Dirección Ejecutiva N° 010-2015-MIDIS/PNADP-DE y N° 089-2015-MIDIS/PNADP-DE ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Quinquenal del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - "JUNTOS" (2016-2020), siendo necesario emitir el acto de administración correspondiente que disponga su aprobación;

Con los vistos de la Unidad de Administración, la Unidad de Asesoría Jurídica y la Coordinación de Recursos Humanos;

En uso de las facultades previstas en el Decreto Supremo N° 032-2005-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 062-2005-PCM y el Decreto Supremo N° 012-2012-MIDIS; la encargatura de la Resolución Ministerial N° 249-2015-MIDIS; y, estando a lo dispuesto por el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - JUNTOS, aprobado por Resolución Ministerial N° 181-2013-MIDIS.

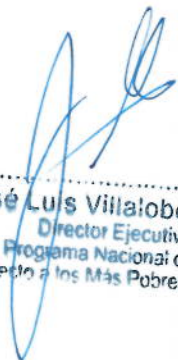
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Quinquenal del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - "JUNTOS" (2016-2020) que, en anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Quinquenal del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - "JUNTOS" (2016-2020) a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a la dirección del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 3°.- Disponer la publicación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Quinquenal del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - "JUNTOS" (2016-2020) en el portal institucional del Programa JUNTOS..

Regístrese y comuníquese.


.....
José Luis Villalobos Castillo
Director Ejecutivo (e)
Programa Nacional de Apoyo
Directo a los Más Pobres "JUNTOS"



**Plan de desarrollo de personas quinquenal del
Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres-
JUNTOS (2016-2020)**

Enero 2016

**Unidad de Administración – Coordinación de Recursos
Humanos**



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal del Programa JUNTOS, es un documento de gestión orientado a alinear las acciones de capacitación y desarrollo de los servidores con los objetivos del Programa estipulados en el Plan Estratégico Institucional 2013 - 2016 MIDIS.

El presente plan se elabora en cumplimiento a lo establecido en Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, Artículo N° 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

La vigencia del presente plan es quinquenal, por lo que su elaboración es de carácter estratégico planteando objetivos y estrategias relacionadas con los instrumentos de gestión del Programa, permitiendo visualizar un horizonte de mediano plazo en materia de desarrollo profesional y técnico de los servidores.

Fundamentos

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS, orienta sus servicios a la contribución en la cimentación del capital humano en los hogares en situación de pobreza y extrema pobreza en el país. Atiende con transferencias de incentivos monetarios a cerca de 800 mil hogares, en 1,157 distritos; para lo cual cuenta con más de mil novecientos servidores distribuidos en las 17 sedes regionales y en la sede central.

La capacitación en el Programa JUNTOS tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y ético del servidor, contribuyendo a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, buscando con ello alcanzar los objetivos institucionales.

La capacitación estará orientada en primera instancia a optimizar los niveles de eficiencia de los servidores en sus puestos de trabajo y cerrar las brechas de capacitación identificadas en la Evaluación de Desempeño y en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

La Gestión de los Recursos Humanos ha impulsado la ejecución de un diagnóstico de las reales necesidades de capacitación (Evaluación de Desempeño y Encuesta de Necesidades de Capacitación) las mismas que nos permitirán identificar las fortalezas y debilidades en términos de conocimiento, habilidades y actitudes. En el año 2015 la Unidad de Administración a través de la Coordinación de Recursos Humanos desarrolló la Evaluación de Desempeño a los servidores del Programa a nivel nacional, participando 1665 servidores, en cuyo resultado se pudo apreciar que un 77% de los evaluados solicitaron se atiendan las necesidades de capacitación.

MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

MISIÓN

La misión del Programa JUNTOS, describe el carácter y el concepto de las actividades futuras de la entidad. Establece aquello que se piensa hacer, y para quien lo hará, así como las premisas centrales que servirán para sus operaciones. La misión del Programa es:

“Contribuir al desarrollo humano y al desarrollo de capacidades especialmente de las generaciones futuras, orientado su accionar a romper la transferencia intergeneracional de la pobreza, mediante incentivos económicos que promuevan y apoyen el acceso a servicios de calidad en educación, salud, nutrición e identidad bajo un enfoque de restitución de esos derechos básicos, con la participación organizada y la vigilancia de los actores sociales de la comunidad”.



VISIÓN

La visión del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS, es la visión deseada de su futuro, lo que queremos llegar a ser en el porvenir, produciendo un impulso esencial al proceso estratégico. La visión del Programa es:

“En el ámbito de acción del Programa, se han restituido los derechos básicos de los hogares, cuyos miembros acceden con pleno ejercicio de su ciudadanía de manera regular a servicios básicos de calidad en educación, salud y nutrición habiendo mejorado la calidad de vida y el desarrollo de capital humano reduciendo con ello la transferencia intergeneracional de la pobreza”



POLITICA DE LA CALIDAD

El Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres - Juntos, es un programa social del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social que promueve el acceso a la salud y educación de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes de los hogares en situación de pobreza y pobreza extrema, con el objetivo de potenciar el capital humano a través de la entrega de incentivos monetarios condicionados, dentro de un enfoque de restitución de los derechos fundamentales de la persona.

La Dirección del Programa Juntos se compromete a:

- Incentivar el acceso a los servicios de salud, nutrición y educación para mejorar la salud preventiva materna e infantil y la escolaridad sin deserción.
- Fortalecer el desarrollo de capacidades para romper la transferencia intergeneracional de la pobreza.
- Mejorar continuamente sus procesos para asegurar el cumplimiento de los requisitos de los servicios que entrega y la eficiencia del sistema de gestión de la calidad.



- Mejorar continuamente las capacidades de los servidores del Programa.

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Lograr una eficaz gestión en los servicios del Programa Juntos con oportunidad y calidad.
- Lograr la satisfacción de las Usuarias del Programa Juntos.
- Mejorar continuamente la eficacia de los procesos y las capacidades de los servidores del Programa Juntos.

COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar los objetivos, el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – JUNTOS requiere contar con servidores eficientes y eficaces, motivados, íntegros, ofreciéndoles buen ambiente y armonía en el trabajo; darles un trato justo y velar por el bienestar de cada uno de ellos. En ese sentido, el Programa considera necesario velar por que cada servidor, posea los siguientes valores institucionales y específicas a los cargos:

Competencias Institucionales

- **ORIENTACIÓN AL USUARIO:** Califica la capacidad de escuchar y comprender las necesidades de los usuarios internos y externos, procurando encontrar soluciones eficaces y rápidas a sus expectativas. Asimismo; interesarse por brindar un servicio de calidad y cumplir con lo pactado.
- **INTEGRIDAD Y COMPORTAMIENTO ÉTICO:** Califica la capacidad de cumplir y promover el cumplimiento de las normas sociales y las normas propias de la organización con ética. Implica comportamientos coherentes con principios, el uso adecuado de la información, así como respetar la confidencialidad.
- **RESPECTO Y TRABAJO EN EQUIPO:** Capacidad de integrar esfuerzos utilizando la sinergia del equipo, considerando las características personales de cada uno de los integrantes y alineado con el objetivo institucional. Asimismo, califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional, incluso las tareas y acciones ajenas al campo de su competencia, promoviendo el respeto y consenso.

Competencias Específicas

- **ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN:** Califica la capacidad para gestionar el trabajo de forma eficiente y cumpliendo con los plazos en la ejecución, conducción y promoción del desarrollo del personal a su cargo acorde a sus funciones; y racionalizar los recursos asignados.
- **RELACIONES INTERPERSONALES:** Califica la capacidad para establecer y mantener buenas relaciones con los demás, respetarlos y responder atinadamente a situaciones de tensión o para resolver conflictos interpersonales.



- **LIDERAZGO:** Califica la capacidad para promover y orientar la acción de su equipo hacia el logro de los objetivos, supervisando su trabajo. Supone estar atento para corregir errores o resolver algún problema, tomando en cuenta el impacto que sus decisiones tienen sobre los demás.
- **TRABAJO BAJO PRESIÓN:** Califica la capacidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo, complejas o adversas; logrando manejar adecuadamente emociones y reacciones.
- **ORIENTACIÓN A RESULTADOS/MOTIVACIÓN POR EL LOGRO:** Califica su capacidad para manejarse a sí mismo y gestionar su ámbito de responsabilidad con efectividad, orientándose al logro de las metas y objetivos del programa, optimizando y maximizando el uso de los recursos financieros y organizacionales.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DEL PLAN QUINQUENAL

OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos que persigue la creación de un marco de desarrollo de las personas es convertir a la capacitación en una herramienta al servicio de la entidad, que permita alcanzar las metas y promover su optimización en forma continua. En ese sentido los objetivos estratégicos de capacitación para el período 2016-2020 son los siguientes:

GENERAL

Mejorar las capacidades de los servidores del Programa Juntos.

ESPECIFICOS

- Mantener en el Programa recursos humanos altamente distinguidos en términos de conocimientos, habilidades y actitudes que favorezcan el crecimiento de la institución.
- Promover las oportunidades de capacitación de los servidores de acuerdo a las competencias inherentes a cada unidad.
- Incentivar la participación del género femenino bajo distintos cargos de responsabilidad, que permitan demostrar sus habilidades y competencias de conformidad a la Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incentivar el desarrollo laboral de los servidores con discapacidad del Programa, a fin de reforzar sus capacidades y mejorar sus competencias, conforme a la Ley N° 27050.

ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

- Identificación de las brechas de conocimientos y competencias de los servidores del Programa, en cumplimiento a la Directiva de Capacitación del Programa¹.

¹ Directiva N° 11-2015-MIDIS/PNADP-DE, aprobada mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 118-2015-MIDIS/PNADP-DE

- Consolidación de las necesidades identificadas en la Evaluación de Desempeño y Diagnóstico de Necesidades de capacitación.
- Elaboración de la Matriz de Capacitación y la programación multianual de las actividades de capacitación de acuerdo al presupuesto vigente de cada año.
- Desarrollo de los cursos y talleres programados.
- Evaluación de los resultados de los cursos y presentación de informes trimestrales.
- Realizar no menos de 4 capacitaciones al año en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo señalado en el literal b) del Art. 35 de la Ley N° 29783 de Seguridad de Salud en el Trabajo.
- Gestionar para el personal, becas del Fondo de Capital Humano conforme a las disposiciones contenidas en la Ley N° 29244².



Para las acciones de capacitación y fortalecimiento de las capacidades en el período comprendido entre los años 2016-2020, se aplicará los Procedimientos de la Directiva de Capacitación de los servidores del Programa JUNTOS³.

DATOS DE LA POBLACIÓN DEL PROGRAMA JUNTOS



El Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, cuenta con un total de 1946 servidores bajo la modalidad de Contratación Administrativo de Servicios⁴.

EVALUACIÓN

La capacitación brindada debe ser aplicada por los servidores en el desempeño de sus funciones permanentes en beneficio del Programa, a fin de lograr el retorno de lo invertido en cada una de las capacitaciones.

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados de las capacitaciones previstas en los PDP anualizados se realizará: 1) Medición del nivel de satisfacción de la capacitación (Anexo 1) y 2) Evaluación de la eficacia de las capacitaciones (Anexo 2).

METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

Considerando la formulación de los indicadores del Programa de un horizonte de trabajo de los próximos cinco años para ejecutar las acciones de capacitación, se han definido las siguientes metas anuales y su respectivo indicador.

Objetivo	Indicador	Metas				
		2016	2017	2018	2019	2020
Mejorar las capacidades de los servidores del Programa Juntos	Porcentaje de capacitaciones ejecutadas y programadas.	85%	90%	90%	90%	90%
	Porcentaje de capacitaciones eficaces.	80%	90%	90%	95%	95%

² Ley 29244 Art. 2.- El Fondo tiene por finalidad el fortalecimiento del capital humano de las entidades públicas, a través del financiamiento de programas de becas que permitan cursar estudios de post grado conducentes a la obtención de un grado académico...

³ Directiva N° 11-2015-MIDIS/PNADP-DE, aprobada mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 118-2015-MIDIS/PNADP-DE.

⁴ Información a Diciembre 2015-Coordinación de Recursos Humanos.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

De reacción.-

Con la finalidad de medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que reciben, esta evaluación se realizará mediante encuestas de satisfacción inmediatamente al finalizar la actividad. El nivel de reacción servirá para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación que se efectúen, con el único fin de mejorar en ediciones futuras. ANEXO 1.

La Coordinación de Recursos Humanos deberá reunir información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: la forma de dar clases del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, etc.

De Aprendizaje.-

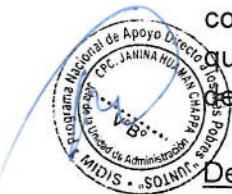
Para el logro de los objetivos establecidos con el proceso de capacitación, en esta modalidad, se aplicará los instrumentos como: cuestionarios estructurados, listas de cotejo, ejercicios escritos o de simulaciones, presentaciones orales, demostraciones que son observables y comentadas por el facilitador, entre otros. Todo ello dependerá de lo que se quiere evaluar.

De aplicación / Eficacia.-

Empleando esta modalidad, nos permitirá cumplir con los objetivos previstos en la ejecución de las capacitaciones y evaluar lo aprendido en su puesto de trabajo. ANEXO 2.

Para la evaluación de la eficacia de las capacitaciones los evaluadores tendrán en cuenta lo siguiente:

- Cumplimiento de los objetivos.
- Cumplimiento de competencias y valores de las personas al servicio del Programa.
- Cierre de las brechas identificadas.



ANEXO 1



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE EVENTO DE CAPACITACION

PNADP-UA-RRHH-F-015/Rev.1

Nombre de la Capacitación:	
Nombre del Docente:	
Fecha:	

INSTRUCCIONES

Marque con una "X" la casilla que mejor concuerde con su punto de vista de acuerdo con lo siguiente:

TD	=	TOTALMENTE EN DESACUERDO
DES	=	DESACUERDO
ND	=	NO LO TENGO DEFINIDO
A	=	DE ACUERDO
TA	=	TOTALMENTE DE ACUERDO

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

ESCALA DE CALIFICACIÓN

TD DES ND A TA

CONTENIDO DEL CURSO	TD	DES	ND	A	TA
1 El contenido del curso guarda relación con mi trabajo.					
2 El lenguaje utilizado es claro y fácil de comprender.					
3 Los ejemplos y ejercicios a realizar son prácticos y entendibles.					
4 La metodología del curso ha sido didáctica.					
5 El orden de los temas y contenidos facilitaron mi aprendizaje					
6 Los materiales o recursos brindados en el curso facilitaron mi aprendizaje.					
7 Las actividades y contenidos han mantenido mi interés y motivación a lo largo del curso.					
EXPERIENCIA DE APRENDIZAJE					
8 Mi participación en el curso ha incrementado mi motivación en el trabajo.					
9 Considero que aproveché el curso al máximo.					
FUNCIONALIDAD Y DISEÑO					
10 El diseño y estructura del curso es fácil de entender y aplicar.					
11 Las instrucciones brindadas me permitieron llevar a cabo el curso con facilidad.					
12 La combinación de colores, tamaño de letra y uso de imágenes facilitaron la comprensión.					
EVALUACIÓN FINAL					
13 Tomando en cuenta todos los aspectos, dirías que el curso a cubierto tus expectativas					
14 El docente que impartió el curso cubrió mis expectativas					

EVALUACIÓN CUALITATIVA

15 Bríndanos tus comentarios acerca del curso-taller:

16 Bríndanos tus comentarios acerca del docente:

17 ¿Qué mejoras propondrías?

Muchas Gracias!

Coordinación de Recursos Humanos-Programa JUNTOS



ÁCTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS - PDP

ACTA N° 01-2016-CPDP-JUNTOS

En el distrito de San Isidro, siendo las 17:00 horas del día martes 26 de enero del 2016, en la sala de videoconferencia del Programa JUNTOS, se reunieron los integrantes del Comité del Plan de desarrollo de las Personas-PDP, Sra. Natalye Zúñiga Caparó como Presidente, Sra. Imelda Diana Silva Pretel, Sra. Elizabeth Miñan Rojas, Sr. Víctor Julio Guerrero Rivera, con el objeto de revisar las propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal periodo 2016-2020 y Plan de Desarrollo de las Personas del periodo 2016, elaborado por la Coordinación de Recursos Humanos y proceder a su aprobación.

En este acto, la Presidenta del Comité dio inicio a la reunión, solicitando a la Sra. Elizabeth Miñan Rojas que proceda con la exposición de las propuestas elaboradas.

Se procedió a exponer las propuestas de los Planes de Desarrollo de las Personas, resaltando los aspectos más relevantes del mismo, así como los criterios empleados para la elaboración.

A continuación, se sometió a votación la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal periodo 2016-2020 y el Plan de Desarrollo de las Personas periodo 2016, siendo probado por unanimidad.

En este acto se procedió a visar dos ejemplares del PDP Anual 2016 y Plan Quinquenal periodo 2016-2020 aprobados, encargándose a la Coordinadora de Recursos Humanos elevar el ejemplar al Director Ejecutivo para su aprobación.

Siendo las 17: 50 horas del día 26 de enero 2016, se dio por culminada la reunión, procediendo a firmar



Natalye Zúñiga Caparó
Presidente del Comité PDP



Elizabeth Miñan Rojas
Coordinadora de Recursos Humanos



Imelda Diana Silva Pretel
Jefe de la Unidad de Planeamiento y
Presupuesto



Víctor Julio Guerrero Rivera
Representante de los trabajadores-Comité
PDP

