

Resolución Directoral

N° 30-2018-MIDIS/PAIS

Lima, 28 MAR. 2018

VISTO:

El Informe N° 059-2018-MIDIS/PAIS-URRHH emitido por la Unidad de Recursos Humanos; el Memorandum N° 427-2018-MIDIS/PAIS-UPP emitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 109-2018-MIDIS/PAIS-UAJ emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, se crea el Programa Nacional Tambos como plataforma de prestación de servicios y actividades del Sector, así como de otros sectores que brinden servicios y actividades orientados a la población rural y rural dispersa, que permitan mejorar su calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias;

Que, mediante Decreto Supremo N° 012-2016-MIDIS, publicado el 17 de diciembre de 2016, se aprueba la transferencia del Programa Nacional Tambos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;

Que, el Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS crea el Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social - PAIS" sobre la base del Programa Nacional Tambos, disponiendo en su Primera Disposición Complementaria Final que a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, el Programa Nacional Tambos se entenderá referido a la nueva denominación Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social - PAIS";

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, mediante el cual 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, dispone que corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación;



Que, conforme a lo prescrito por los artículos 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, 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), correspondiendo a dicho organismo definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, el cual establece en su artículo 12, que las Oficinas de Recursos Humanos son las responsables de conducir la capacitación en su Entidad, por lo que en virtud a ello, la planifican, ejecutan y evalúan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”;

Que, el numeral 6.4 de la referida Directiva desarrolla el Ciclo del Proceso de Capacitación, el cual tiene como primera etapa la de Planificación, y a su vez, esta etapa contiene cuatro fases, siendo la última de ellas la de “Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas”;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la mencionada Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Además, establece que su elaboración parte del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y que su vigencia es anual;

Que, mediante el Informe N° 059-2018-MIDIS/PAIS-URRHH, la Unidad de Recursos Humanos del Programa, propone el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, de conformidad con lo establecido en el numeral 6.4. de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”;

Que, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto mediante el Memorándum N° 427-2018-MIDIS/PAIS-UPP, informa la aprobación de la certificación del crédito presupuestario del referido plan;

Que, mediante el Informe N° 109-2018-MIDIS/PAIS-UAJ, la Unidad de Asesoría Jurídica concluye que el citado plan ha sido elaborado dentro del marco legal vigente, por lo que recomienda su aprobación mediante Resolución emitida por la Dirección Ejecutiva del Programa;

Que, en tal sentido resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de Personas PDP-2018 del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y sus modificatorias; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057; el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057; y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR/PE, mediante la cual se aprueba la Directiva



"Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"; el Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS que crea el Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social - PAIS" sobre la base del Programa Nacional Tambos; y la Resolución Ministerial N° 263-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional PAIS;

Con el visto de la Unidad de Recursos Humanos, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto y la Unidad de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas PDP- 2018 del Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS", que en anexo forma parte de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2.- Remitir copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe; de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Regístrese y comuníquese.

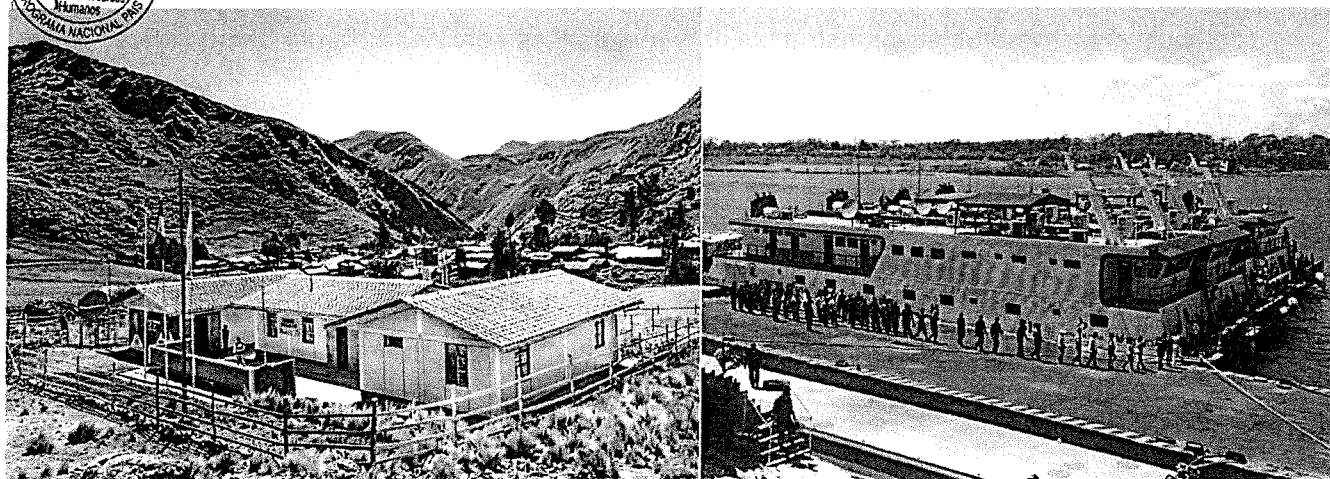


Jorge Ricardo Moscoso Flores
Director Ejecutivo
PROGRAMA NACIONAL "PLATAFORMAS DE ACCIÓN
PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - PAIS"
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018

PROGRAMA



ASPECTOS GENERALES

I. Presentación:

El Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS", tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre, especialmente la asentada en los centros rurales o rural dispersa, coadyuvando a su desarrollo económico, social y productivo que contribuyan a su inclusión social.

Mediante Decreto Supremo N° 012-2016-MIDIS se aprobó la transferencia del Programa Nacional Tambos, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;

Por Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS se establece, el "Programa Nacional de Acción para la Inclusión Social – PAIS", sobre la base del Programa Nacional Tambos. Asimismo, el Programa Nacional Tambos fue creado mediante Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, como plataforma de prestación de servicios y actividades del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento y de otros sectores, para brindar servicios y actividades orientados a la población rural y rural dispersa, que permitan mejorar su calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias.

La capacitación contribuye para mejorar la calidad de los servicios del programa y es una estrategia para alcanzar los objetivos institucionales, además de aportar en la mejora continua del servidor público haciéndolo un personal eficiente y óptimo para el servicio del estado.

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2018 del Programa Nacional – PAIS, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las necesidades de capacitación de las unidades orgánicas y unidades territoriales de la entidad.

El PDP es un documento de gestión institucional que contiene los principales lineamientos para el desarrollo del personal y tiene como objetivo implementar estrategias de desarrollo de capacidades, incrementar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

II. Objetivo del Programa:

El Programa Nacional PAIS tiene como objetivo, facilitar el acceso de la población pobre y extremadamente pobre, especialmente la asentada en los centros poblados del área rural y rural dispersa, a los servicios y actividades, en materias sociales y productivas que brinda el Estado.



III. Misión y Visión:

Misión

Promover la articulación social de las entidades públicas y privadas con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de vida e inclusión social de la población pobre y extremadamente pobre asentada en los centros poblados rurales o asentada de manera dispersa, en zonas donde la presencia del Estado es débil.

Visión

El Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS", lidera la articulación de servicios y actividades en materia económica, social y productiva, en su ámbito de responsabilidad para contribuir a mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre, ubicada en zonas rurales y rurales dispersas.

IV. Estructura Orgánica

1. Alta Dirección

- Dirección Ejecutiva

2. Unidad de Control

- Órgano de Control Institucional

3. Unidades de Asesoramiento

- Unidad de Planeamiento y Presupuesto
- Unidad de Asesoría Jurídica

4. Unidades de Apoyo

- Unidad de Administración
- Unidad de Recursos Humanos
- Unidad de Tecnologías de la Información
- Unidad de Comunicación e Imagen

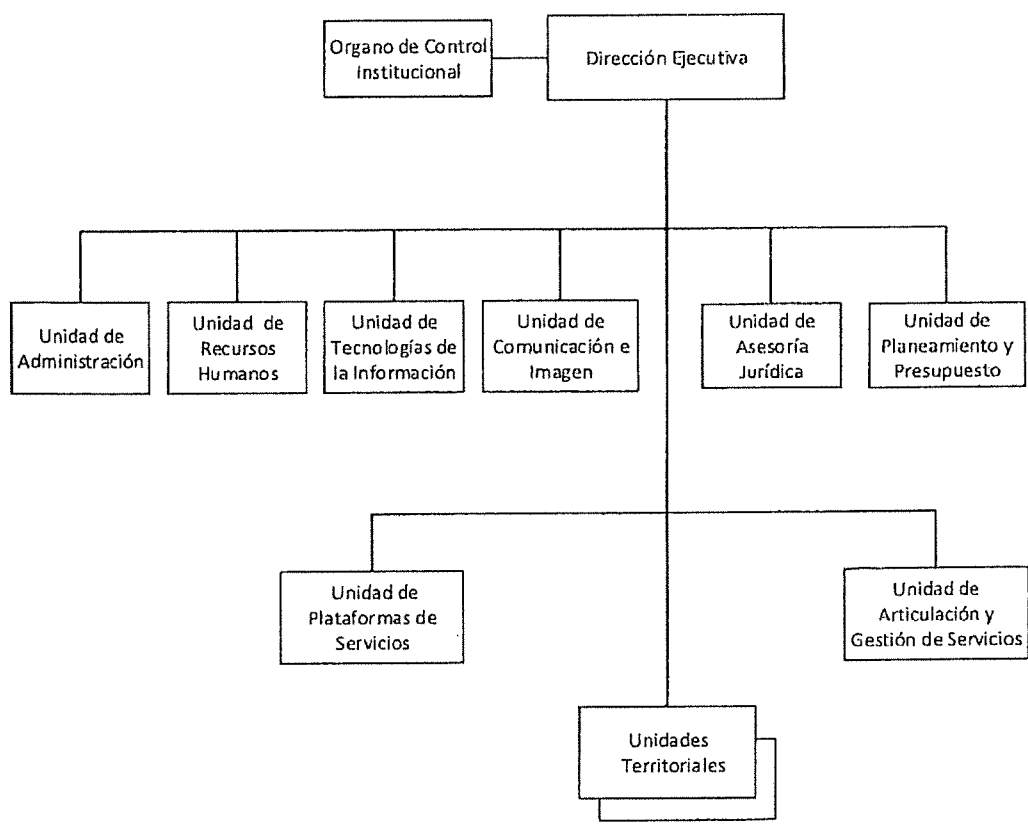
5. Unidades Técnicas

- Unidad de Plataformas de servicios
- Unidad de Articulación y Gestión de Servicios

6. Unidades Territoriales

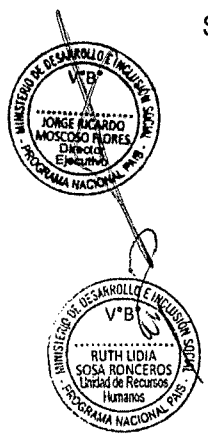
- Unidades Territoriales a nivel Nacional





V. Número de Servidores Civiles que conforman la Entidad

A la fecha de elaboración del Plan, Diciembre del 2017, el Programa Nacional PAIS cuenta con un total de 341 servidores. Siendo del total, 69 servidores de la Sede Central y 272 de las Unidades Territoriales. (Ver cuadro N° 1)



Cuadro N° 1

Cantidad de Servidores con Contrato Administrativo de Servicios – CAS en el Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS según Unidad Orgánica

TOTAL SERVIDORES SEDE CENTRAL	69
DIRECCION EJECUTIVA	4
UNIDAD DE ADMINIS TRACIÓN	21
UNIDAD DE ARTICULACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS	5
UNIDAD DE ASESORÍA JURÍDICA	6
UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN	1
UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIO	18
UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	4
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	6
UNIDAD DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	4
TOTAL SERVIDORES UNIDADES TERRITORIALES	272
UNIDAD TERRITORIAL - AMAZONAS	5
UNIDAD TERRITORIAL - ANCASH	11
UNIDAD TERRITORIAL - APURÍMAC	19
UNIDAD TERRITORIAL - AREQUIPA	10
UNIDAD TERRITORIAL - AYACUCHO NORTE	20
UNIDAD TERRITORIAL - AYACUCHO SUR	15
UNIDAD TERRITORIAL - CAJAMARCA	13
UNIDAD TERRITORIAL - CUSCO - MADRE DIOS	37
UNIDAD TERRITORIAL - HUANCVELICA - ICA	31
UNIDAD TERRITORIAL - HUÁNUCO - SAN MARTÍN - UCAYALI	25
UNIDAD TERRITORIAL - JUNÍN	11
UNIDAD TERRITORIAL - LA LIBERTAD - LAMBAYEQUE	8
UNIDAD TERRITORIAL - LORETO	13
UNIDAD TERRITORIAL - PASCO	8
UNIDAD TERRITORIAL - PIURA	6
UNIDAD TERRITORIAL - PUNO	36
UNIDAD TERRITORIAL - TACNA	4
TOTAL SERVIDORES PAIS	341



VI. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

La Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", en el numeral 6.4.1.4 indica que el DNC es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas, desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad y se desarrolla a través de los siguientes instrumentos:

- Requerimientos de capacitación.
- Planes de Mejora del ciclo de gestión del rendimiento.
- Resultados del Diagnóstico de Conocimientos.

a. Análisis del Diagnóstico

En el mes de Diciembre del 2017, en cumplimiento a la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional PAIS, aplicó el formato: Matriz de Requerimiento de Capacitación, a fin de identificar los requerimientos por cada Unidad Orgánica y Unidad Territorial, en vista que a la fecha del DNC no se contaba con planes de mejora del ciclo de gestión del rendimiento y resultados de diagnóstico de conocimientos. De los requerimientos de capacitación de cada Unidad Territorial y Orgánica, se han identificado las siguientes Acciones de Capacitación, dirigidas a:

- Perfeccionar los conocimientos técnicos, para un adecuado desempeño de sus labores.
- Mejorar las habilidades blandas de líderes de las diversas Unidades Orgánicas y demás servidores públicos del Programa.
- Mejorar debilidades identificadas por los jefes de las diferentes Unidades del Programa.
- Mejorar el conocimiento técnico en el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos para el logro de los objetivos institucionales.

En consecuencia, las necesidades identificadas para la formulación del PDP 2018, están enfocadas a mejorar el desempeño de los servidores públicos, así como fortalecer y desarrollar competencias, para fomentar un óptimo desempeño de sus funciones y brindar un servicio de calidad al ciudadano.

b. Objetivos de Capacitación

Objetivo general

Potenciar las capacidades, incrementar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y cierre de brechas de los servidores civiles del Programa Nacional PAIS, a fin de contribuir con el logro de los objetivos estratégicos de la Institución.



Objetivos Específicos

- Fortalecer las capacidades de los servidores orientadas al logro de objetivos y resultados de las unidades de la Institución.
- Contribuir a la mejora el clima laboral, desarrollando las capacidades de los servidores, alineados a los objetivos institucionales.
- Brindar las herramientas necesarias a los trabajadores para ejecutar de manera eficiente y productiva sus actividades.
- Suministrar a los servidores herramientas de gestión para el desarrollo eficiente de las diferentes prácticas en el sector público.
- Mejorar las habilidades blandas de los servidores, que permitan mantener buenas relaciones laborales en toda la Institución.
- Desarrollar competencias de Liderazgo y Dirección.
- Formar facilitadores para la transmisión de conocimientos a los servidores de la Institución.
- Optimizar el manejo de herramientas informáticas.

c. Ejecución de la Capacitación

Las Acciones de Capacitación del Programa Nacional PAIS, serán de formación laboral, se han considerado, según las necesidades, talleres y cursos, los cuales serán ejecutados de manera presencial o virtual y serán brindadas por facilitadores internos del Programa, debidamente preparados, o por otras Instituciones.

d. Estrategias de Ejecución:

El Programa Nacional PAIS ejecutará las acciones de capacitación bajo tres modalidades y/o estrategias:

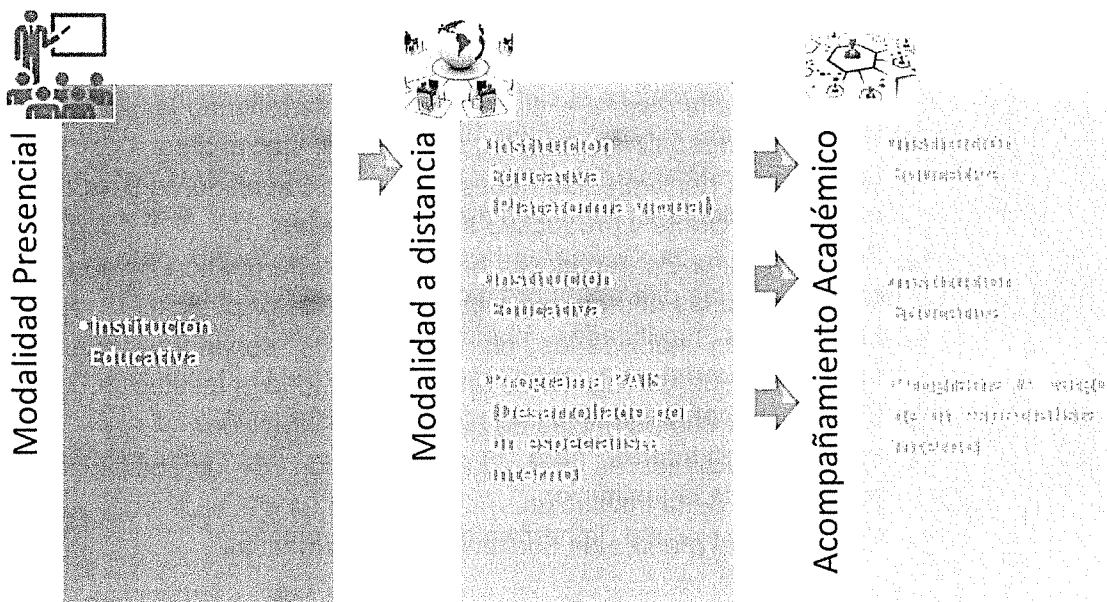
Modalidad Presencial: En esta modalidad habrá una interacción directa entre los participantes de las acciones de capacitación y los docentes, en un espacio físico, ya sea en las instalaciones del Proveedor de Capacitación o en las instalaciones del Programa Nacional PAIS. Además esta modalidad contará con el respaldo de una plataforma virtual y el acompañamiento académico.

Modalidad a Distancia: En esta modalidad la capacitación se realizará a través de herramientas tecnológicas, mediante el uso de Internet y a través de una plataforma virtual interactiva, con contenido multimedia (videos, bibliografía. También contará con el respaldo de la plataforma virtual.

Acompañamiento Académico: Mediante esta estrategia, los participantes de las acciones de capacitación, recibirán el soporte necesario por parte de un docente, durante el desarrollo del curso.

A continuación se grafica las estrategias de capacitación:





e. Mecanismos de Seguimiento de la Capacitación

El seguimiento de las capacitaciones se realizará en base a:

- Seguimiento del cronograma de actividades de capacitación programadas.
- Coordinación con los responsables de las unidades orgánicas.
- Supervisión por parte de la Unidad de Recursos Humanos.

f. Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán evaluadas por la Unidad de Recursos Humanos, bajo las siguientes modalidades:

De Reacción: Mediante la aplicación de una encuesta de satisfacción, Este formato es completado por los servidores beneficiarios, con la finalidad de calificar el grado de satisfacción con la Acción de Capacitación, así como con el ambiente y el facilitador. Esta evaluación se realiza inmediatamente después de culminada la Acción de Capacitación.

De Aprendizaje: Mediante la aplicación de herramientas que permitan evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación. Dichas herramientas deben diseñarse de acuerdo a los objetivos de aprendizaje de cada Acción de Capacitación.

De Aplicación: Mediante la evaluación de un documento de compromiso que elaborará el servidor en el cual enlistará las actividades que se compromete a desarrollar una vez culminada la acción de capacitación, en plazo no mayor a 6 meses.



g. Indicadores de Capacitación

En general, los indicadores son valores numéricos que nos informan acerca del estado de una variable en estudio, a partir del cual, se deben tomar las medidas adecuadas para corregir o mantener los resultados en el futuro. En el caso de capacitación, se manejan algunos indicadores que son típicos de esta función. A continuación se detallan los indicadores de capacitación que la Unidad de Recursos Humanos del Programa Nacional PAIS utilizará para la evaluación de resultados:

Ord.	Nombre del indicador	Forma de cálculo	Meta Anual
Indicadores Pedagógicos			
1	Porcentaje de Asistencia	$\frac{\text{Cantidad de participantes por acción de capacitación}}{\text{Cantidad de servidores convocados a la capacitación}} \times 100$	90%
2	Total de horas de capacitación	$N^{\circ} \text{ de Acciones de capacitación} \times \text{Número de horas de capacitación de cada acción de capacitación}$	300
3	Total de Horas Hombre de Capacitación	$\text{Total de horas de capacitación} \times \text{Número de participantes}$	5000
Indicadores de Cobertura			
4	Cobertura de capacitación por servidor	$\frac{N^{\circ} \text{ de Servidores con una o más acciones de capacitación}}{\text{Total de servidores del programa}} \times 100$	80%
5	Porcentaje de cumplimiento del PDP	$\frac{N^{\circ} \text{ de capacitaciones ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de capacitaciones Programadas}} \times 100$	80%
Indicadores de Aprendizaje			
6	Promedio de Notas de los participantes	$\frac{\sum \text{de Notas del total de participantes}}{N^{\circ} \text{ de participantes}}$	14
Indicadores de Reacción			
7	Nivel de Satisfacción con la capacitación	$\frac{N^{\circ} \text{ de participantes satisfechos con la capacitación}}{N^{\circ} \text{ de participantes encuestados}} \times 100$	85%
8	Satisfacción con el Facilitador	$\frac{N^{\circ} \text{ de participantes satisfechos con el Facilitador}}{N^{\circ} \text{ de participantes encuestados}} \times 100$	85%
9	Satisfacción con el ambiente	$\frac{N^{\circ} \text{ de participantes satisfechos con el Ambiente}}{N^{\circ} \text{ de participantes encuestados}} \times 100$	85%
Indicadores de Aplicación			
10	Porcentaje de cumplimiento de compromiso de los servidores capacitados	$\frac{N^{\circ} \text{ compromisos cumplidos por los participantes}}{N^{\circ} \text{ de compromisos asumidos por los participantes}} \times 100$	95%

h. Costos de Capacitación

Costos directos: Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda.

Costos Indirectos: Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte a la ciudad de destino, en caso corresponda, entre otros.



i. Financiamiento

Las acciones de capacitación serán financiadas bajo la fuente de financiamiento de recursos ordinarios, Genérica de Gasto 2.3 Bienes y Servicios, específica de gasto 2.3.2.7.11.99 Servicios Diversos.



k. Diagrama de Gantt

ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD		
SENSIBILIZACIÓN AL CONTROL INTERNO		
GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES		
TRÁNSITO AL RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN ENTIDADES PÚBLICAS		
HABILIDADES BLANDAS: LIDERAZGO		
HABILIDADES BLANDAS: TRABAJO EN EQUIPO		
HABILIDADES BLANDAS: MANEJO DE EMOCIONES		
GESTIÓN PÚBLICA		



j. Matriz PDP

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DE LA CAPACITACIÓN		
													COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	COSTOS TOTALES
ACCIONES TRANSVERSALES															
3	VARIOS	VARIOS	VARIOS	341	J1	HOSTIGAMIENTO SEXUAL	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	REACCIÓN / APRENDIZAJE	PRESENCIAL O VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0	0
5	VARIOS	VARIOS	VARIOS	341	JS	DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	REACCIÓN / APRENDIZAJE	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0	0
8	VARIOS	VARIOS	VARIOS	25	JS	SENSIBILIZACIÓN AL CONTROL INTERNO	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D	REACCIÓN / APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0	0



Page 3
Prior

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTO DE LA CAPACITACIÓN			
													COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	COSTOS TOTALES	
ACCIONES ESPECIFICAS																
12	UNIDADES TERRITORIALES UNIDAD DE ARTICULACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	VARIOS	VARIOS	291	S/C	GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL O VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	0	0	0	
17	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTAS / ABOGADO	FARFAN RUEDA LUIS ALBERTO ÑONTOL MESTANZA ROSA MARIBEL SUAREZ OJEDA ROBERTO CARLOS MARIÑO ALARCÓN ELTON CHUQUIBALA SANTILLAN JUAN MIGUEL	5	B2	TRÁNSITO AL RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN ENTIDADES PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	E	APRENDIZAJE / APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0	0	
18	VARIOS	VARIOS	VARIOS	69	I2	HABILIDADES BLANDAS: LIDERAZGO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0	0	
19	VARIOS	VARIOS	VARIOS	69	I2	HABILIDADES BLANDAS: TRABAJO EN EQUIPO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0	0	
22	VARIOS	VARIOS	VARIOS	69	B6	HABILIDADES BLANDAS: MANEJO DE EMOCIONES	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0	0	
27	VARIOS	VARIOS	VARIOS	272	B1	GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	REACCIÓN / APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	20000	0	20000	
TOTAL													20000	0	20000	



k. Diagrama de Gantt

ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL		
DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD		
SENSIBILIZACIÓN AL CONTROL INTERNO		
GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES		
TRÁNSITO AL RÉGIMEN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN ENTIDADES PÚBLICAS		
HABILIDADES BLANDAS: LIDERAZGO		
HABILIDADES BLANDAS: TRABAJO EN EQUIPO		
HABILIDADES BLANDAS: MANEJO DE EMOCIONES		
GESTIÓN PÚBLICA		

[Handwritten signature]





Resolución Directoral

N° 017-2017-MIDIS/PNPAIS

Lima, 18 OCT. 2017

VISTO:

El Informe N° 009-2017-MIDIS/PAIS-URRHH emitido por la Unidad de Recursos Humanos; el Informe N° 001-2017-MIDIS/PAIS-URRHH de la Presidenta del Comité Electoral; y, el Informe N° 30-2017-MIDIS/PNPAIS-UAJ, emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presenten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que el artículo 10° de la citada Ley 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, aprobado por 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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la



eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la misma que desarrolla el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y cuya finalidad es desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, a fin de mejorar el desempeño de los servidores civiles para que brinden servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4 de la citada directiva establece que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación;

Que, la etapa de planificación inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal. Comprende, entre otras la fase de Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, el numeral 6.4.1.1 de la Directiva señala que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por: (i) el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; (ii) el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces; (iii) el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad; y, (iv) el representante de los servidores civiles;

Que, asimismo, el numeral antes citado establece que los tres primeros integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación participan a plazo indeterminado; mientras que los representantes de los servidores de la Entidad (titular y suplente), elegidos mediante votación secreta, participan por un período de tres (3) años; igualmente, señala que la conformación del referido Comité se oficializa a través de una resolución del Titular de la Entidad;

Que, mediante Resolución Directoral N° 057-2017-MIDIS/PNT del 3 de agosto de 2017, se conforma el Comité Electoral encargado del proceso de elección del titular y suplente que representan a los servidores del Programa Nacional Tambos, hoy Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS, ante el Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, mediante Informe N° 001-2017-MIDIS/PAIS-URRHH, la Presidenta del Comité Electoral informa sobre los resultados de las elecciones realizadas el 11 de setiembre de 2017, para elegir al representante de los servidores civiles del Programa Nacional PAIS, lo cual consta en Acta de la misma fecha suscrita por los miembros del Comité Electoral;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS, el cual quedará conformado de la siguiente manera:

- La Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, quien lo preside.
- La Jefe de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto.
- El Jefe de la Unidad de Articulación y Gestión de Servicios, en representación de la Alta Dirección.
- El señor Pierre Hugo Márquez Aguirre, Jefe de la Unidad Territorial Arequipa, como Titular, en representación de los servidores civiles.
- El señor José Carlos Cornejo Moso, de la Unidad de Articulación y Gestión de Servicios como alterno, en representación de los servidores civiles.

Artículo 2°.- Los miembros del citado Comité realizarán las funciones establecidas en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 3°.- Encargar a la Unidad de Administración que disponga las acciones necesarias para la debida y oportuna notificación de la presente Resolución a los miembros que refiere el artículo 1°.

Artículo 4°.- Disponer la publicación de la presente resolución en el portal web del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS.

Regístrese y Comuníquese


.....
Jorge Ricardo Moscoso Flores
Director Ejecutivo
PROGRAMA NACIONAL "PLATAFORMAS DE ACCIÓN
PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - PAIS"
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

