



Resolución Directoral

N° 32 -2019-MIDIS/PNPAIS

Lima, 27 MAR. 2019

VISTO:

El Informe N° 073-2019-MIDIS/PNPAIS-URRHH emitido por la Unidad de Recursos Humanos; el Memorándum N° 26-2019-MIDIS/PNPAIS-UPP emitido por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto; y el Informe N° 105-2019-MIDIS/PNPAIS-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, 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, 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). SERVIR



definirá los contenidos esperados de los PDP, los cuales deberán incluir, al menos, aspectos generales, evaluación de medición de competencias y de logro de metas, capacitación y financiamiento;

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 del artículo 6 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”, las cuales son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades incluyendo a los programas adscritos a los Ministerios, de conformidad con el numeral 8.1;

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, su vigencia es anual y se aprueba mediante resolución emitida por el Titular de la Entidad de conformidad con lo establecido por el numeral 5.2.7 de la mencionada Directiva;

Que, mediante Resolución Directoral N° 017-2017-MIDIS/PNPAIS, de fecha 18 de octubre de 2017, se aprobó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional PAIS el cual tiene entre otras la siguiente función: “*validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la oficina de recursos Humanos*”;

Que, con fecha 23 de enero de 2019, el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional PAIS suscribe el acta de validación del proyecto de Plan de Desarrollo de Personas 2019, el cual contiene las acciones de capacitación que el programa ejecutará en el presente ejercicio presupuestal;

Que, mediante Memorándum N° 77-2019-MIDIS/PNPAIS-URRHH, de fecha 25 de enero de 2019, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos (e), solicita a la Unidad de Planeamiento y Presupuesto informe sobre la disponibilidad de recursos para la ejecución de acciones de capacitación en el presente año;

Que, con Memorándum N° 26-2019-MIDIS/PNPAIS-UPP, de fecha 31 de enero de 2019, la jefa de la Unidad de Planeamiento y Presupuesto (e), otorga la disponibilidad de recursos hasta por el monto de S/ 351,000.00 soles, para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas 2019;

Que, mediante Informe N° 073-2019-MIDIS/PNPAIS-URRHH, la jefa de la Unidad de Recursos de Humanos remite a la Dirección Ejecutiva, el Plan de Desarrollo de Personas 2019 a la Dirección Ejecutiva y solicita la emisión del acto resolutorio que aprueba el mismo;

Que, mediante el Informe N° 105-2019-MIDIS/PNPAIS-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; en tal sentido resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de Personas PDP-2019 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- 2019 del Programa Nacional "Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS", que en anexo forma parte de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2.- DISPONER a la Unidad de Recursos Humanos del programa, remita 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

2019



Handwritten signature





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019
PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

ÍNDICE

ASPECTOS GENERALES 3
I. Presentación 3
II. Objetivos del Programa 4
III. Misión y Visión 4
IV. Estructura Orgánica 4
V. Número de servidores que conforman la Entidad 5
VI. Enfoque de Plan de Desarrollo de Personas 6
VII. Marco Conceptual 8
VIII. Ciclo del Proceso de Capacitación 10
IX. Evaluación Plan de Desarrollo de Personas 2018..... 11
X. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 13
XI. Objetivos de capacitación 12
XII. Ejecución de la capacitación 14
XIII. Mecanismos de Monitoreo y Evaluación de la Capacitación 14
XIV, Indicadores 15
XV. Costos de capacitación 16
XVI. Financiamiento 16
XVII. Validación del Plan de Desarrollo de Personas 2019 17
XVIII. Disponibilidad de Recursos 17
XIX. Acciones de capacitación Programadas 17
XX. Matriz Plan de Desarrollo de Personas - PDP..... 18





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





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

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° 016-2013-VIVIENDA, se crea el Programa Nacional Tambos 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. Asimismo, 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, posteriormente, 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, que integra las dos modalidades de intervención: Modalidad fija a través de los Tambos y Modalidad móvil, fluvial y terrestre, a través de las Plataformas itinerantes de Acción Social – PIAS.

El Plan de Desarrollo de las Personas se ha perfilado de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", emitida mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, señalando en el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora de desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Asimismo, el Plan de Desarrollo de Personas tiene como fundamento una de las tareas asignadas a la Gestión de Recursos Humanos referidas en el Plan Operativo Institucional, en lo que respecta a formular e implementar el plan de capacitación y planes de inducción, incluyendo temas referidos a enfoque de género y de discapacidad.

En ese sentido, considerando que el proceso de capacitación busca la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, permite 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, se ha elaborado el "Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2019, validado por el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS, teniendo como base los aportes efectuados por cada unidad orgánica.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

UNIDADES TERRITORIALES	UNIDAD TERRITORIAL - AMAZONAS	8
	UNIDAD TERRITORIAL - ANCASH	13
	UNIDAD TERRITORIAL - APURÍMAC	31
	UNIDAD TERRITORIAL - AREQUIPA	14
	UNIDAD TERRITORIAL - AYACUCHO NORTE	27
	UNIDAD TERRITORIAL - AYACUCHO SUR	19
	UNIDAD TERRITORIAL - CAJAMARCA	16
	UNIDAD TERRITORIAL - CUSCO - MADRE DE DIOS	52
	UNIDAD TERRITORIAL - HUANCAMELICA	43
	UNIDAD TERRITORIAL - HUÁNUCO - UCAYALI	25
	UNIDAD TERRITORIAL - JUNÍN	15
	UNIDAD TERRITORIAL - LA LIBERTAD - LAMBAYEQUE	7
	UNIDAD TERRITORIAL - LORETO	22
	UNIDAD TERRITORIAL - PASCO - LIMA	11
	UNIDAD TERRITORIAL - PIURA	10
	UNIDAD TERRITORIAL - PUNO	45
UNIDAD TERRITORIAL - TACNA	3	
TOTAL, UNIDADES TERRITORIALES		361
TOTAL, GENERAL		438

VI. Enfoque del Plan de Desarrollo de Personas 2019

La Resolución Ministerial N°270-2018-MIDIS que aprobó los "Principios Orientadores de la Modernización de la Gestión Pública en el Sector Desarrollo e Inclusión Social", dispone que los Programas Nacionales adscritos al MIDIS, orienten su gestión en el marco de los Principios aprobados por la referida Resolución, con la finalidad de garantizar los derechos de los ciudadanos y consolidar un cambio paradigmático de la política social del país.

Estos principios deben orientar el diseño y la puesta en marcha de los cambios que requiera el MIDIS para poder conducir esta política y mejorar sus programas sociales. Los campos de esta reforma comprenden:

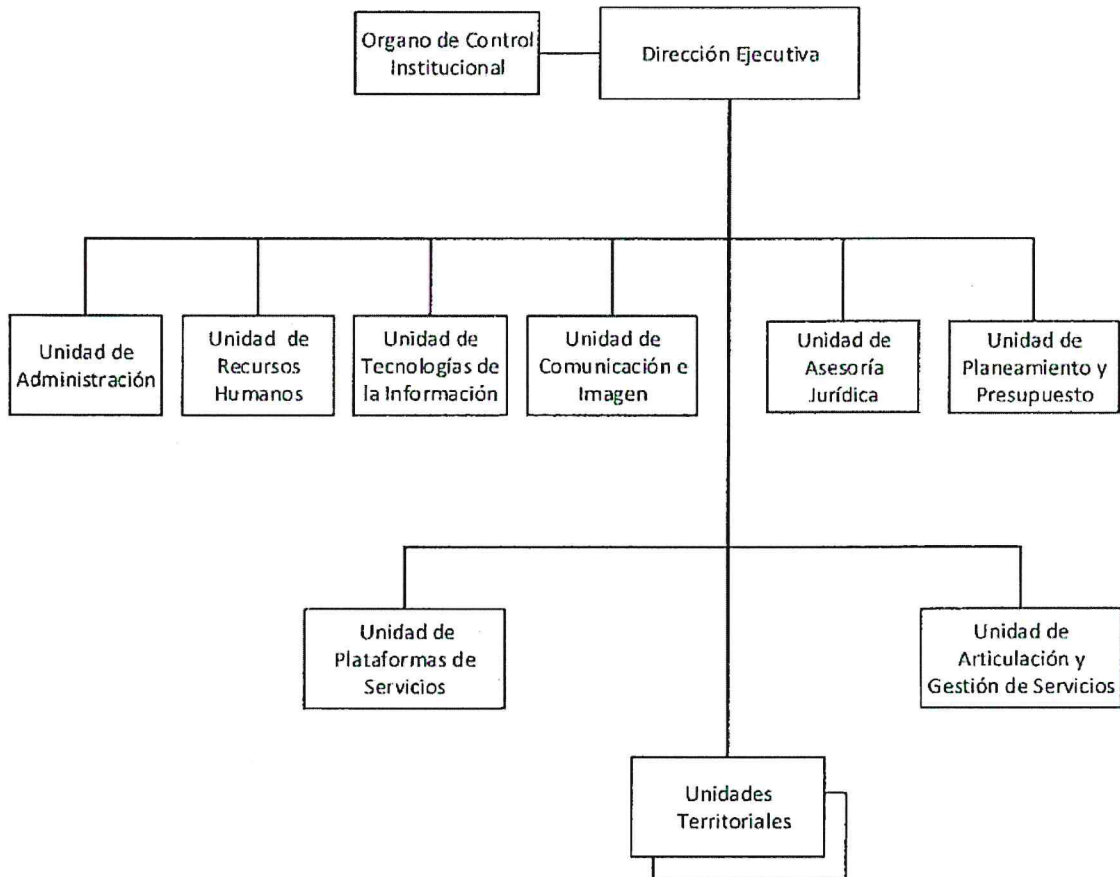
- La generación de una nueva política social conducente a mejorar la calidad de vida de la población, promoviendo el ejercicio de sus derechos, su acceso a oportunidades y el desarrollo de sus capacidades.
- La reforma de los Programas Sociales del MIDIS, modernizando su gestión hacia el logro de resultados al servicio del ciudadano y articulándolos alrededor de un modelo de gestión territorial en las regiones, que adecúe y contextualice las intervenciones y las prestaciones sociales a las particularidades del territorio y a las necesidades específicas de los hogares y los ciudadanos/as.
- La profundización del Proceso de Descentralización, realizándolo desde una perspectiva de gobernanza descentralizada multisectorial e intergubernamental de la política de Desarrollo e Inclusión Social, que asegure el alineamiento y la implementación articulada de las políticas públicas en todos los sectores vinculados con el desarrollo e inclusión social.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

A continuación el Organigrama del PN PAIS.



V. Número de Servidores Civiles que conforman la Entidad

A la fecha de elaboración del Plan de Desarrollo de Plan de Desarrollo de Personas, el Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS cuenta con un total de 438 servidores CAS, siendo un total de 77 en la Sede Central y 361 en las Unidades Territoriales, según el Cuadro N°1:

Cuadro N°1

Table with 3 columns: SEDE, UNIDAD, CANTIDAD. Lists units for the Central Office and their respective counts, totaling 77.





En ese contexto, el Programa Nacional PAIS debe enfocarse en estos principios para contribuir al desarrollo social.

VII. Marco Conceptual

En el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores y servidoras 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, así como para alcanzar los objetivos institucionales. Además, 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 capacitación. Asimismo, La Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", establece las siguientes definiciones para este proceso:

- 4.1. Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.
- 4.2. Acción de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados.
- 4.3. Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.
- 4.4. Cierre de brecha de capacitación:** Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.
- 4.5. Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- 4.6. Desempeño:** Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.
- 4.7. Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

En ese sentido, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ha definido los siguientes principios ordenadores que permiten modernizar la gestión sectorial y guían el trabajo cotidiano:

- **Acercamiento al ciudadano:** Significa aminorar cualquier barrera de acceso al servicio que pudiera existir, ya sea social, geográfica, cultural, lingüística o económica, para asegurar que los hogares y sus integrantes tengan acceso efectivo a la oferta pública de intervenciones que contribuyan al desarrollo de sus capacidades y plena vigencia de sus derechos económicos, sociales y culturales.
- **Inclusión económica y productiva:** El crecimiento económico depende de las capacidades productivas de los territorios, mediante la generación de ecosistemas productivos locales y el fortalecimiento de sus cadenas productivas que aprovechen las potencialidades económicas propias de su ámbito. Ello implica incorporar progresivamente las unidades productivas familiares de las poblaciones en situación de pobreza y vulnerabilidad socioeconómica a estas cadenas productivas, articulando a los distintos actores empresariales y las instancias gubernamentales que participan en algunos de los eslabones de estas cadenas.
- **Innovación social y ampliación de capacidades:** Los hogares y sus entornos deben ser intensivos en el uso de la innovación tecnológica pertinente, lo que permitirá mejorar sus procesos sociales y productivos, así como lograr eficiencia y diversificación de productos. Esta innovación debe estar orientada a aprovechar las potencialidades económicas propias de cada territorio, con miras a mejorar la calidad y la productividad de las unidades económicas familiares y de las unidades empresariales en las que participe la población en situación de pobreza y vulnerabilidad socioeconómica para su incorporación al mercado.
- **Articulación Programática Intersectorial, Multisectorial e Intergubernamental:** Tiene como propósito que las políticas, los programas, los proyectos y las actividades se diseñen y ejecuten coordinadamente, tomando en cuenta las necesidades y las expectativas de la población, para asegurar que los servicios converjan en el hogar y en el territorio.
- **Participación social y protagonismo ciudadano:** Tiene como propósito cambiar la concepción que se tiene de los usuarios de los actuales programas sociales, ya no como beneficiarios de asistencia sino como sujetos activos de su desarrollo.
- **Gestión Territorial:** Este principio orientador se fundamenta en el Quinto Eje de la actual política general de gobierno "descentralización efectiva para el desarrollo", el cual comprende dos lineamientos prioritarios: "Institucionalizar la articulación territorial de las políticas nacionales", y "Promover, desde los distintos ámbitos territoriales del país, alianzas estratégicas para su desarrollo sostenible".
- **Transparencia y Lucha contra la Corrupción:** Se implementarán acciones de seguimiento, control y evaluación a todos los procesos, a través del monitoreo de indicadores y el control de riesgos que deberán ser mitigados y eliminados.





VIII. Ciclo del Proceso de Capacitación

Según la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas", el Proceso de Capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación.



- a. **Planificación:** Es la etapa en la que la entidad identifica y define sus necesidades de capacitación, los cuales están enmarcados a cumplir los objetivos institucionales. Asimismo, esta etapa comprende cuatro fases:

- i. **Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación:** El Programa Nacional PAIS realizó un proceso electoral el 11 de setiembre del 2017, a fin de elegir al representante de los servidores (titular y suplente) que conformaría el Comité de Planificación de la Capacitación. Mediante Resolución Directoral N° 017-2017-MIDIS/PNPAIS, se aprueba la conformación del referido Comité para el período 2018 – 2020.
- ii. **Sensibilización sobre la importancia de la capacitación:** La sensibilización busca motivar a los servidores civiles de la entidad para que comprendan la importancia de la Gestión de la Capacitación y su contribución a la mejora del desempeño de los servidores y al logro de los objetivos estratégicos. El 14 de setiembre del 2017, se realizó la sensibilización en el Programa Nacional PAIS, la cual estuvo dirigida a los Directivos y servidores de la Institución.

- iii. **Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:** Es el proceso sistemático de recolección





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público. Dentro de los tipos de formación laboral tenemos:

- **Taller:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.
- **Curso:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.
- **Diplomado o Programa de especialización:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria – Ley N° 30220.
- **Capacitación interinstitucional:** Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.
- **Pasantía:** Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.
- **Conferencia:** Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

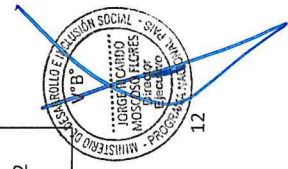
Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Cuadro N° 2

Acción de capacitación	Fecha de ejecución	Institución	Modalidad	Público Objetivo	Costo (en Soles)	Indicadores Pedagógicos				
						Total Convocados	Total Asistentes	Porcentaje de asistencia	Horas de Capacitación	Horas Hombre
Sensibilización al Control Interno	6/04	Contraloría General de la República	Presencial	Sede Central	S/0	34	34	100%	4	136
Gestión de Riesgos de Desastres	15/05 al 15/06	INDECI	Virtual	Unidades Territoriales – Sede Central	S/0	266	217	82%	47	10,199
Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción	08/06	CAN (PCM)	Presencial	Sede Central	S/0	64	9	14%	2	18
Interculturalidad	01/06 y 04/06	Ministerio de Cultura	Virtual	Unidades Territoriales	S/0	276	175	63%	2	350
Interculturalidad	18/06, 20/06 y 22/06	Ministerio de Cultura	Presencial	Sede Central	S/0	64	12	19%	12	144
Fortalecimiento de la Gestión Pública con enfoque territorial	Del 12/10 al 07/12	Escuela Nacional de Administración Pública	Virtual	Unidades Territoriales	S/. 3,200	326	316	97%	62	19,592
Programa Especializado para el Fortalecimiento de Habilidades Directivas	Del 23/10 al 07/12	Escuela Nacional de Administración Pública	Presencial	Sede Central (Jefes y coordinadores)	S/. 17,800	15	7	47%	30	210
Cómo prevenir el Hostigamiento Sexual en el ámbito Laboral	Del 12/11 al 07/12	MIMPV	Virtual	Sede Central	S/0	84	77	92%	36	2,772





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas
de Acción para la Inclusión Social
PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o 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.

iv. **Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP:** El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad.

IX. Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas 2018

El Plan de Desarrollo de Personas 2018, fue aprobado mediante Resolución Directoral N° 30-MIDIS/PAIS, de fecha 28 de marzo de 2018.

Durante este período, se ejecutaron siete (7) acciones de capacitación, cinco de ellas fueron gestionadas a través de otras entidades públicas a costo cero. Entre estas desatacan:

- Sensibilización al Control Interno
- Gestión de Riesgos de Desastres
- Política Nacional de Integridad y Lucha contra la corrupción
- Interculturalidad
- Cómo prevenir el Hostigamiento Sexual en el ámbito Laboral

Para el desarrollo de las otras dos capacitaciones, se asignó un presupuesto de 3,200 y 17,800 soles, haciendo un total de 20,000 soles, éstas fueron: Programa Especializado para el Fortalecimiento de Habilidades Directivas y Fortalecimiento de la Gestión Pública con enfoque territorial, por lo que hay un nivel de ejecución del 100% del PDP, esto quiere decir que se cumplió con las capacitaciones programadas.

Asimismo, cabe precisar que la cobertura de servidores capacitados en el periodo 2018 fue del 88% (393 servidores).

A continuación, en el Cuadro N°2, se detallan los indicadores de las acciones de capacitación desarrolladas en el año 2018:





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

XII. Ejecución de la Capacitación

Dado que la Institución se encuentra en proceso de tránsito al nuevo Régimen del Servicio Civil, las acciones de capacitación que se ejecutarán en el presente año, serán de formación laboral, para ello, se han considerado, según las necesidades, talleres, cursos, diplomados. Estos tipos de capacitación serán ejecutados de manera presencial o virtual y serán brindados por facilitadores internos del Programa, debidamente preparados, o por otras Instituciones públicas o privadas.

a. 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.
- **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, etc.), y también contará con el acompañamiento académico por parte de un docente.
- **Semipresencial:** Esta modalidad combina la modalidad Presencial y la modalidad a distancia, ya que habrá una interacción directa entre participantes en un espacio físico y también se contará con el respaldo de una plataforma virtual y el acompañamiento académico.

XIII. Mecanismos de Monitoreo y Evaluación de la capacitación

El monitoreo y evaluación de la capacitación constituyen un proceso necesario, a fin de garantizar la calidad de las mismas e identificar el nivel de logros planteados.

9.1. Monitoreo

El monitoreo constante de las capacitaciones, permitirá visualizar el progreso de los participantes, así como el avance y cumplimiento de las acciones del Plan de Desarrollo de Personas, para tal efecto se realizará lo siguiente:

- Coordinación con los responsables de las Unidades Orgánicas.
- Seguimiento del cronograma de actividades de capacitaciones programadas.
- Supervisión, seguimiento y acompañamiento por parte de la Unidad de Recursos Humanos a los beneficiarios de las acciones de capacitación
- Reporte de indicadores a la Dirección Ejecutiva.



X. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

En el mes de noviembre del 2018, se remitió el formato Matriz de Requerimiento de Capacitación, mediante Memorando Múltiple N° 24-2018-MIDIS/PNPAIS-URRHH, con la finalidad de solicitar a las Jefaturas de cada Unidad Orgánica y Unidad Territorial los requerimientos de capacitación de su personal, para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

Con la finalidad de brindar un mejor despliegue para la capacitación, se han identificado las siguientes acciones de capacitación:

- Capacitaciones transversales, aquellas que están enfocadas a dar conocimiento a procedimientos de obligatorio cumplimiento que deben implementar todas las entidades del Estado. Serán dirigidas a un número masivo de servidores.
- Capacitaciones para el desarrollo e inclusión social, son aquellas que están directamente relacionadas a garantizar la inclusión y desarrollo de las poblaciones rurales.
- Capacitaciones de Gestión Institucional, estarán dirigidas a la actualización o cierre de brechas de conocimientos de los servidores que desarrollan funciones administrativas, organizacionales, de planificación, etc.

XI. 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 y cumplir con los principios orientadores del MIDIS.

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 fomentar la articulación intersectorial, multisectorial e intergubernamental.
- Promover e incentivar la innovación a fin de generar valor agregado en el desempeño de los servidores.
- Promover un actuar de los servidores con veracidad, lealtad y respeto a las leyes, para garantizar la transparencia en sus funciones.
- Fortalecer las capacidades de los servidores a fin de brindar herramientas y estrategias para promover la participación ciudadana para el desarrollo social.
- Desarrollar competencias de Liderazgo y Dirección.
- Formar facilitadores para la transmisión de conocimientos a los servidores de la Institución.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Table with 3 columns: Promedio de Notas de los participantes, Formula (sum of notes / number of participants), and Propósito (knowing the level of learning of beneficiaries).

Asimismo, se deberán reportar los siguientes indicadores de avance y cobertura a la Dirección Ejecutiva cada trimestre:

Table titled 'Reporte trimestral' with 3 columns: Indicador, Formula, and Propósito. Includes indicators for percentage of trained servers and PDP fulfillment.



XV. 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.



XVI. Financiamiento

Las acciones de capacitación serán financiadas bajo las siguientes modalidades:

- Financiamiento con recursos propios de la entidad la fuente de financiamiento de recursos ordinarios, Genérica de Gasto 2.3 Bienes y Servicios, específica de gasto 2.3.2.7.3 Servicios de Capacitación y Perfeccionamiento.
- Capacitación financiada con otras fuentes;
o Becas del sector público y privado: se considerará al financiamiento total o parcial, con recurso provenientes de una entidad pública distinta al Programa Nacional PAIS, o recursos





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

9.2. Evaluación

Las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas 2019 serán evaluadas por la Unidad de Recursos Humanos, en los siguientes niveles:

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.

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.

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. Este nivel será aplicado en caso a toda acción de capacitación que supere las 12 horas efectivas por servidor.

XIV. Indicadores:

El Plan de Desarrollo de Personas del Programa Nacional PAIS – PDP 2019, será evaluado a través de los siguientes indicadores:

Todas las acciones de capacitación		
Indicador	Fórmula	Propósito
Nivel de Satisfacción con la capacitación	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de participantes satisfechos con la capacitación}}{\text{N}^\circ \text{ de participantes encuestados}} \times 100$	Conocer la percepción de los participantes con el contenido de la capacitación, docente, ambiente o plataforma virtual en la que se desarrolló.
Porcentaje de Asistencia	$\frac{\text{Cantidad de participantes por acción de capacitación}}{\text{Cantidad de servidores convocados a la capacitación}} \times 100$	Identificar el número de servidores que recibieron capacitación del total de inscritos.
Capacitaciones Medidas a Nivel Aprendizaje		
Indicador	Fórmula	Propósito
Porcentaje de participantes aprobados	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores que aprobaron la capacitación}}{\text{N}^\circ \text{ de servidores capacitados}} \times 100$	Conocer la eficacia inmediata de la capacitación





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Table with 4 columns: TEMA, PÚBLICO OBJETIVO, CANTIDAD, COSTO. Rows include GOBIERNO ELECTRONICO, SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA - SIAF, SISTEMA INTEGRADO DE GESTION ADMINISTRATIVA - SIGA, LIQUIDACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS, NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD, GESTIÓN DE MUEBLES E INMUEBLES DE PROPIEDAD ESTATAL, etc.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas
de Acción para la Inclusión Social
PAIS

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"*

provenientes de empresas privadas, las cuales podrán ser gestionadas a través de convenios.

- o Pasantías: podrá ser financiada en su totalidad o parcialmente por la entidad o empresa organizadora. Los costos que no sean financiados por la entidad podrán ser financiados por el Programa Nacional PAIS y/o por el servidor beneficiario de la pasantía.

XVII. Validación del Plan de Desarrollo de Personas 2019.

El proyecto del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019 ha sido validado por los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, mediante "Acta de Validación del PDP" el 23 de enero del 2019.

XVIII. Disponibilidad de Recursos

Mediante Memorando N° 26-2019-MIDIS/PNPAIS-UPP, la Unidad de Planeamiento y Presupuesto, otorga una disponibilidad de recursos de hasta S/. 351,000 (treientos cincuenta y un mil soles) en la fuente de financiamiento 1. Recursos Ordinarios, genérica de gasto 2.3, de acuerdo a lo programado en el Plan Operativo Institucional – POI 2019 para la ejecución de las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas.



XIX. Acciones de Capacitación Programadas

De acuerdo al numeral X del presente documento, Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se identificaron tres tipos de acciones de capacitación: Acciones de Capacitación Transversales, Acciones de Capacitación para el Desarrollo e Inclusión Social y Acciones de Capacitación para la Gestión Institucional, en ese sentido se realizó la distribución del presupuesto para ejecutar las acciones de capacitación priorizadas por los Miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, según se muestra a continuación:



XX. Matriz Plan de Desarrollo de Personas - PDP





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social PAIS

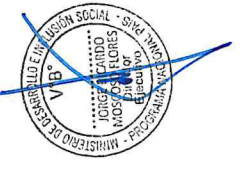
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Table with 4 columns: TEMA, PÚBLICO OBJETIVO, CANTIDAD, COSTO. It is divided into two main sections: ACCIONES DE CAPACITACIÓN TRANSVERSALES and ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL. The first section lists various training topics like anticorruption, management processes, and social innovation. The second section lists territorial management and social conflict resolution actions.

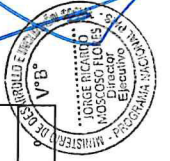


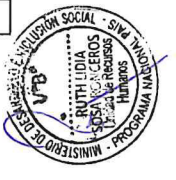
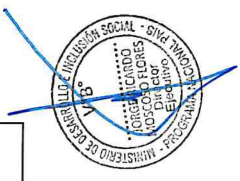
MATRIZ PDP

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Cursos	Indicadores
ACCIONES DE CAPACITACIÓN TRANSVERSALES														
1	VIARIOS	VIARIOS	VIARIOS	438	J5	ANTICORRUPCIÓN - ANTISOBORNO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	10000	0
2	VIARIOS	VIARIOS	VIARIOS	44	J5	GESTIÓN POR PROCESOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL / VIRTUAL	PRIMER TRIMESTRE	3000	0
3	VIARIOS	VIARIOS	VIARIOS	438	J1	DISCAPACIDAD	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL	SEGUNDO TRIMESTRE	10000	0
4	VIARIOS	VIARIOS	VIARIOS	438	J1	PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LOS INTEGRANTES DE LA FAMILIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL	PRIMER TRIMESTRE	0	0
5	VIARIOS	VIARIOS	VIARIOS	31	J5	CONTROL INTERNO: GESTIÓN DE RIESGOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	0	0
6	VIARIOS	VIARIOS	VIARIOS	77	J5	INNOVACIÓN SOCIAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	14000	0
7	VIARIOS	VIARIOS	VIARIOS	35	J5	HABILIDADES DIRECTIVAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	15000	0
8	VIARIOS	VIARIOS	VIARIOS	77	B1	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APRENDIZAJE	VIRTUAL	TERCER TRIMESTRE	0	0
ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL														
9	VIARIOS	JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES Y GESTORES INSTITUCIONALES	VIARIOS	361	S/C	GESTIÓN TERRITORIAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	58300	0
10	VIARIOS	JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES Y GESTORES INSTITUCIONALES	VIARIOS	361	S/C	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	58300	0
11	VIARIOS	JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES Y GESTORES INSTITUCIONALES	VIARIOS	361	S/C	INNOVACIÓN SOCIAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	58300	0
12	VIARIOS	JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES Y GESTORES INSTITUCIONALES	VIARIOS	361	S/C	GESTIÓN TERRITORIAL CON PARTICIPACIÓN COMUNITARIA PARA EL DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL - PLAN MULTISECTORIAL DE LUCHA CONTRA LA ANEMIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0
13	VIARIOS	JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES Y GESTORES INSTITUCIONALES	VIARIOS	361	S/C	ACCIONES INTERSECTORIALES PARA LA LUCHA CONTRA LA ANEMIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	0	0
14	VIARIOS	JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES Y GESTORES INSTITUCIONALES	VIARIOS	361	S/C	RUTA PMLCA-GESTIÓN CONTRA LA ANEMIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	0	0
15	VIARIOS	JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES	VIARIOS	363	S/C	GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D	APLICACIÓN	VIRTUAL	PRIMER SEMESTRE	0	0



N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		
													Costos Directos	Costos Indirectos	
30	UNIDAD DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	ESPECIALISTA EN PROGRAMACIÓN	MIGUEL ANTONIO TALLA CHICOMA	1	B3	SEGURIDAD INFORMÁTICA Y DE LA INFORMACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER SEMESTRE	3000	0	
31	UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	ESPECIALISTA EN EJECUCIÓN DE LA ZONA NORTE, ESPECIALISTA EN EJECUCIÓN DE LA ZONA SUR, ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN DE LOS EXPEDIENTES TÉCNICOS EN EVALUACIÓN DE EXPEDIENTES TÉCNICOS PARA LA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA, COORDINADOR REGIONAL TÉCNICO, ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN DE OBRAS POR NÚCLEO EJECUTOR	VILLANUEVA TORRES ELVA DEL PILAR ROCIO, CERVANTES MERGONI JORGE ALBERTO, FLORES VILLAR VONNY JESENIA, CASTRO PALCO PATRICIA IMIRLU, GONZALEZ VIDAL ALEX JONATHAN, GONDORA ZAMORA ALFREDO OMAR, SALAS HERNANDEZ ORLANDO LUIS, RAMOS ESPINOZA FREDDY GUILLERMO, SEGUNDO FLORES MANUEL	9	S/C	EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRAS PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	12000	0	
32	UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	ESPECIALISTA EN EJECUCIÓN DE LA ZONA NORTE, ESPECIALISTA EN EJECUCIÓN DE LA ZONA SUR, PROFESIONAL PARA LA GESTIÓN DE LAS PLATAFORMAS ITINERANTES DE ACCIÓN SOCIAL - PAIS, PROFESIONAL DE REVISIÓN, EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE EMPEDIENTES TÉCNICOS, JEFE DE LA UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	VILLANUEVA TORRES ELVA DEL PILAR ROCIO, CERVANTES MERGONI JORGE ALBERTO, MOGNI NOVOA ALESSANDRO MIGUEL, HINOJOSA CASTRO GABRIEL SEBASTIAN, HURTADO LA ROSA FRANCISCO JORGE	5	S/C	INVIERTE PE	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	12000	0	
33	UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO	BERRIO CALDERON ELVIS GARY	1	S/C	PLANEAMIENTO Y PROGRAMACIÓN DE MANTENIMIENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	2000	0	
34	UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	ESPECIALISTA EN MANTENIMIENTO	BERRIO CALDERON ELVIS GARY	1	S/C	SUPERVISIÓN DE MANTENIMIENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	2000	0	
35	UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	ESPECIALISTA EN LIQUIDACIONES	FERNANDEZ CONDORI JEDDY	1	S/C	PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	4600	0	
36	UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	ANALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA, ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	CONDORI CHARA EDWIN LUZGARDO, CARHUATOCTO TOLENTINO CARLOS CLEMENTE	2	S/C	SANEAMIENTO FÍSICO LEGAL DE PREDIOS RURALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	2000	0	
37	UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	ANALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA, ESPECIALISTA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA	CONDORI CHARA EDWIN LUZGARDO, CARHUATOCTO TOLENTINO CARLOS CLEMENTE	2	S/C	CATASTRO RURAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	2000	0	
38	UNIDAD DE ARTICULACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS	VARIOS	VARIOS	11	S/C	GESTIÓN TERRITORIAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	7700	0	
39	UNIDAD DE ASESORIA JURÍDICA	ESPECIALISTA LEGAL EN CONTRATACIONES DEL ESTADO Y CONTROL GUBERNAMENTAL, ESPECIALISTA LEGAL EN DERECHO ADMINISTRATIVO, ESPECIALISTA JURÍDICO	LISAL GUTIERREZ MARAZAS, PATRICIA TORRES VALLE, ANDREA GARATE ROMERO	3	B2	REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCCIONADOR	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	4050	0	
													TOTAL	351000	0





ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Nº	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Cuentas Directas	Cuentas Indirectas
16	VARIOS	VARIOS	VARIOS	15	A3	CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	10200	0
17	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN	COORDINADOR, TÉCNICO EN ARCHIVO Y TRÁMITE DOCUMENTARIO, TÉCNICO EN ARCHIVO	GARY GUILLERMO MARCHAN SONO, JULIO CESAR HERRERA BONIFAZ, RONALD JESUS BUENO IZQUIERDO	3	S/C	GOBIERNO ELECTRÓNICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	1500	0
18	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN, UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	COORDINADORA DE TESORERÍA ESPECIALISTA EN GIROS Y PAGOS ESPECIALISTA EN CAJA ANALISTA DE EGRESOS ASISTENTE ADMINISTRATIVO	JULIA TORRES MEZA, MEDALDI DEL AGUILA PANOURO, MARIANA REYES ANDRADE, KATERINE BELESBIA ROJAS, JUAN CHUQUIBALA SANTILLAN	5	S/C	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA - SIAP	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER SEMESTRE	3000	0
19	VARIOS	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	VARIOS	13	S/C	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - SIGA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	7600	0
20	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN, UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	COORDINADOR DE CONTABILIDAD ESPECIALISTA EN LIQUIDACIONES DE OBRA ESPECIALISTA EN LIQUIDACIONES	JIMMY GUSTAVO RUIZ GUTIERREZ, PAMELA GLADYS PAREDES CHAVEZ, FERNANDEZ CONDORI JEDDY	3	S/C	LIQUIDACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER SEMESTRE	4500	0
21	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN	COORDINADOR DE CONTABILIDAD ANALISTA CONTABLE	JIMMY GUSTAVO RUIZ GUTIERREZ, BETSY ZARINA QUIROZ PEDRAZA	2	A4	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER SEMESTRE	1000	0
22	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN	COORDINADOR ANALISTA EN CONTROL PATRIMONIAL	GUSTAVO ENRIQUE SARAVIA CASANOVA, CHRISTIAN NORTON DAVILA BELLEZA	2	B7	GESTIÓN DE BIENES E INMUEBLES DE PROPIEDAD ESTATAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER SEMESTRE	1200	0
23	DIRECCIÓN EJECUTIVA	SECRETARIA EJECUTIVA	DAHIANA FARRO PEREZ, MARIA LUISA FEÑA DA SILVA	2	S/C	DESARROLLO Y PERFECCIONAMIENTO DE COMPETENCIAS PARA SECRETARIAS Y ASISTENTES ADMINISTRATIVAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	1000	0
24	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	ESPECIALISTA EN PLANEAMIENTO, COORDINADOR DE PROGRAMACIÓN E INVERSIÓN, JEFA DE LA UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	JUAN JOSE FRANCIA RAMIREZ, ROMER SANCHEZ COMETIVOS, JENNY PHER COBA ARAOZ	3	S/C	ASOCIACIONES PÚBLICO PRIVADAS Y OBRAS POR IMPUESTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER SEMESTRE	4200	0
25	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTA DE BIENESTAR Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ÑONTOI MISTANZA ROSA MARIBEL	1	S/C	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	1800	0
26	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTA EN CAPACITACIÓN	MALDONADO REY NATALY CRISTINA	1	B2	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DEL RENDIMIENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	SEGUNDO TRIMESTRE	0	0
27	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTA EN CAPACITACIÓN	MALDONADO REY NATALY CRISTINA	1	B2	INDICADORES PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	1800	0
28	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN DE LEGAJOS	RAMIREZ PAZOS SUSAN JOHANA	1	B4	SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	PRIMER TRIMESTRE	850	0
29	UNIDAD DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	JEFE DE LA UNIDAD DE UNIDAD DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, ESPECIALISTA EN PROGRAMACIÓN	FRANCISCO ENRIQUE LAVADO VILLANUEVA, MIGUEL ANTONIO TALLA CRONICA	2	I2	DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	22	APLICACIÓN	PRESENCIAL	PRIMER SEMESTRE	3000	0