

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
Programa Subsectorial de Irrigaciones

CUT N° 963-19-PSI



PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES
ÁREA RR. HH.
INGRESADO
10 MAR 2019
Hora: 9:01
Firma: _____

Resolución Directoral N° 045-2019-MINAGRI-PSI

Lima, 18 MAR. 2019

VISTOS:

El Informe N° 16-2019-MINAGRI-PSI-OAF-RRHH de la Especialista en Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas, el Informe N° 001-2019-MINAGRI-PSI-CPC-P del Comité de Planificación de la Capacitación, y el Informe Legal N° 110-2019-MINAGRI-PSI-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

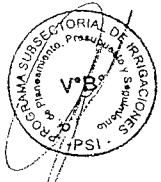
Que, mediante Informe N° 16-2019-MINAGRI-PSI-OAF-RRHH de fecha 14 de enero de 2019, la Especialista en Recursos Humanos, remite al Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas (Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación) el proyecto del Plan de Desarrollo de Personas del Programa Subsectorial de Irrigaciones, correspondiente al ejercicio presupuestal 2019, para su derivación al Comité de Planificación de la Capacitación, a efectos de ser evaluado en el marco de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, mediante Acta de fecha 30 de enero 2019, el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Subsectorial de Irrigaciones, conformado por Resolución Directoral N° 169-2018-MINAGRI-PSI de fecha 16 de mayo de 2018, acordó validar por unanimidad el Plan de Desarrollo de Personas del Programa Subsectorial de Irrigaciones, correspondiente al ejercicio presupuestal 2019;

Que, mediante Informe N° 001-2019-MINAGRI-PSI-CPC-P de fecha 31 de enero de 2019, el Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación, eleva a la Dirección Ejecutiva el Plan de Desarrollo de Personas del Programa Subsectorial de Irrigaciones, correspondiente al ejercicio presupuestal 2019, para su aprobación, acompañando al mismo el "Acta de Validación de PDP" de fecha 30 de enero 2019;

Que, de acuerdo a lo establecido por el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es función de la mencionada autoridad planificar y formular las políticas nacionales del sistema, en materia de desarrollo y capacitación;

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 conforme a lo dispuesto por el artículo 4 de dicho Decreto Legislativo. Asimismo, 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; en virtud a ello, la planifican, ejecutan y evalúan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE de fecha 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”; señalando en su numeral 5.2.7 artículo 5, que “(...) El titular de la entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas (...)”;

Que, asimismo, 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”. De igual forma, el numeral 6.4.1.4 del artículo 6 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;

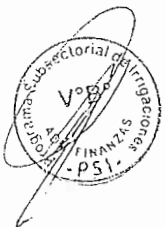
Que mediante Informe Legal N° 110-2019-MINAGRI-PSI-OAJ, de fecha 13 de marzo de 2019, la Oficina de Asesoría Jurídica, emite opinión favorable para la aprobación del referido Plan de Desarrollo de Personas del Programa Subsectorial de Irrigaciones, correspondiente al ejercicio presupuestal 2019;

Que, en cuanto al financiamiento, se advierte que el Plan de Desarrollo de Personas 2019 – PSI, cuenta con Certificación de Crédito Presupuestario N° 0000329, por un monto ascendente a S/ 75 000,00 (Setenta y Cinco Mil con 00/100 Soles);

Que, en consecuencia, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de Personas del Programa Subsectorial de Irrigaciones, correspondiente al ejercicio presupuestal 2019 y ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Con las visaciones de la Oficina de Administración y Finanzas, de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Seguimiento, y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, y en uso de las facultades conferidas por la Resolución Ministerial N° 01570-2006-AG;



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
Programa Subsectorial de Irrigaciones

REPUBLICA DEL PERU



Resolución Directoral N° 045 -2019-MINAGRI-PSI

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas del Programa Subsectorial de Irrigaciones, correspondiente al ejercicio presupuestal 2019, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Disponer que la Oficina de Administración y Finanzas 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 a lo que dispone el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente Resolución y su Anexo, en el portal institucional del Programa Subsectorial de Irrigaciones (www.psi.gob.pe).

Artículo Cuarto.- Notificar la presente Resolución a la Oficina de Administración y Finanzas, Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Seguimiento, y a la Oficina de Asesoría Jurídica.

Regístrese y comuníquese



PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES

ING. HUBER YADIVIA PINTO
DIRECTOR EJECUTIVO



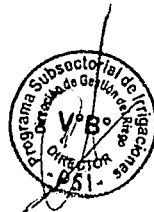
PSI

PROGRAMA
SUBSECTORIAL
DE IRRIGACIONES

PLAN DE DESARROLLO DE
PERSONAS AL SERVICIO
DEL ESTADO
ANUALIZADO
2019

1. PRESENTACIÓN	3
2. ASPECTOS GENERALES.....	4
2.1. Marco Legal	4
2.2. Misión Institucional	5
2.3. Del Comité de Elaboración de PDP	5
3. OBJETIVOS DEL PDP 2019.....	6
3.1. Objetivo General.....	6
3.2. Objetivos Específicos	6
3.3. Indicadores anuales.....	6
3.4. Indicadores de proceso de capacitación	6
4. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	7
5. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES	8
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	8
6.1. Actividades	8
6.2. Diagnóstico de necesidades de capacitación.....	10
6.3. Estrategias para el Cumplimiento de PDP	11
7. EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN	11
8. ANEXOS	13

[Handwritten signature]



PRESENTACIÓN

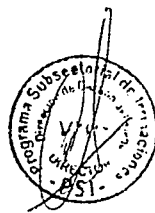
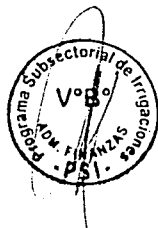
El Plan de Desarrollo de Personas 2019 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores del Programa Subsectorial de Irrigaciones.

La capacitación, es un proceso educativo aplicado de manera estructurada, mediante el cual los servidores adquieren y desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación, la capacitación implica una secuencia definida de condiciones orientadas a lograr las competencias del colaborador para el puesto y por otro lado constituye un conjunto de métodos técnicos y recursos para el desarrollo de los planes y la implementación de acciones específicas para normal desarrollo del PSI. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el colaborador brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, contribuyendo a elevar el desempeño laboral.

El Plan de Capacitación incluye los servidores de la Sede Central y las Oficinas de Gestión Zonal que integran la entidad, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, recogidos en el Diagnostico de Necesidades de Capacitación.

El presente PDP 2019 se encuentra enmarcado en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE y los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, Ley N° 30057 y el Decreto Supremo N° 040- 2014 – PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley 30057.

Estamos seguros que las actividades de Capacitación programados en el PDP 2019 cumplirán con potencializar los conocimientos y las habilidades de los colaboradores para el logro de los objetivos institucionales.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DEL PROGRAMA SUBSECTORIAL DE IRRIGACIONES

PDP – ANUALIZADO 2019

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de Estado PDP-2019 del Programa Subsectorial de Irrigaciones (PSI) del Ministerio de Agricultura y Riego es un documento de Gestión que busca mejorar, fortalecer y potencializar las competencias laborales de los colaboradores de la entidad, conforme a lo establecido en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE y los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional de Servicio Civil, Ley N° 30057 y el Decreto Supremo N° 040- 2014 – PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley 30057.

El PSI cuenta actualmente con 140 servidores del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y 5 Servidores bajo el Decreto Legislativo N° 728, con un total de 145 servidores.

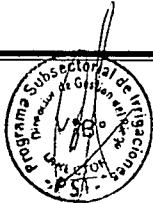
El ámbito de aplicación del PDP, de acuerdo a la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto legislativo N° 1023, comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, guardando concordancia con el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28715, Ley Marco del Empleo Público, aplicable para las entidades de administración pública.

En este contexto, el presente PDP beneficia a todos los servidores bajo contrato CAS y a los servidores contratados bajo el Régimen D.L.728 y busca dar continuidad al plan de capacitación iniciado en el periodo 2018 considerando de vital importancia el mejoramiento continuo del accionar de la institución y elevar las competencias del personal para el logro de resultados óptimos, para ello se realizó el Diagnostico de Necesidades de Capacitación a fin de recoger consolidar y evaluar la pertinencia de los requerimientos de capacitación acorde a los objetivos institucionales y validándolos con los jefes de cada Dirección u Oficinas.

ASPECTOS GENERALES

MARCO LEGAL

- Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su reglamento.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento sobre Normas de Capacitación y Rendimiento en el Sector Público.



- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 – 2016- SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en la Entidades Públicas"
- Resolución Ministerial N° 01570-2006-AG, que aprueba el Manual de Operaciones del PSI
- Resolución Directoral N° 134-2014-MINAGRI-PSI, que aprueba el Manual de Organización y Funciones.

Visión Institucional

Ser la entidad rectora del subsector de riego a nivel nacional, fomentando y promoviendo el uso eficiente y sostenible del agua para el riego en la agricultura.

MISIÓN INSTITUCIONAL

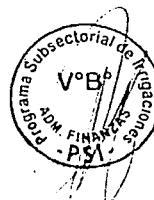
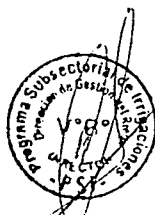
Fomentar el desarrollo integral y sostenible de los sistemas de riego a nivel nacional, mejorando la infraestructura, fortaleciendo las organizaciones de los usuarios de agua, tecnificando el riego, contribuyendo en mejorar la eficiencia del riego y por ende al incremento de la rentabilidad del agro.

DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DE PDP

Con fecha 16 de mayo del 2018, mediante Resolución Directoral N° 169-2018-MINAGRI-PSI, se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo Personas. Este comité de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y la actual modificatoria Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141 – 2016- SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Procesos de Capacitación en la Entidades Públicas" emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil los Comités de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas tiene un vigencia de 3 años.

El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas está conformado de la siguiente manera:

- Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas, quien lo preside.
- Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
- Director de Gestión del Riego
- Representante de los Servidores Civiles



OBJETIVOS DEL PDP 2019

Los objetivos de capacitación para el año 2019, están orientados a fortalecer las competencias para el mejoramiento en la Evaluación Seguimiento y Monitoreo de Proyectos, fortalecimiento en Contrataciones con el Estado y potencializar la Gestión Pública buscando además atender los temas de obligatorio cumplimiento que obedecen a Políticas de Estado vigente.

OBJETIVO GENERAL

Gestionar el talento humano, fortaleciendo, actualizando y desarrollando competencias laborales para el logro de objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar las competencias de los servidores a fin de mejorar el desarrollo, monitoreo y evaluación de los proyectos del PSI.
- Fortalecer y actualizar competencias de gestión administrativa pública, para un mejoramiento continuo de la gestión.
- Fortalecer habilidades blandas, de manera transversal, a fin de asegurar un entorno seguro y saludable para el desarrollo personal y laboral.

INDICADORES ANUALES

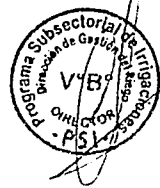
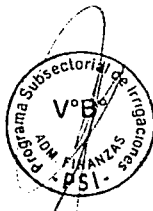
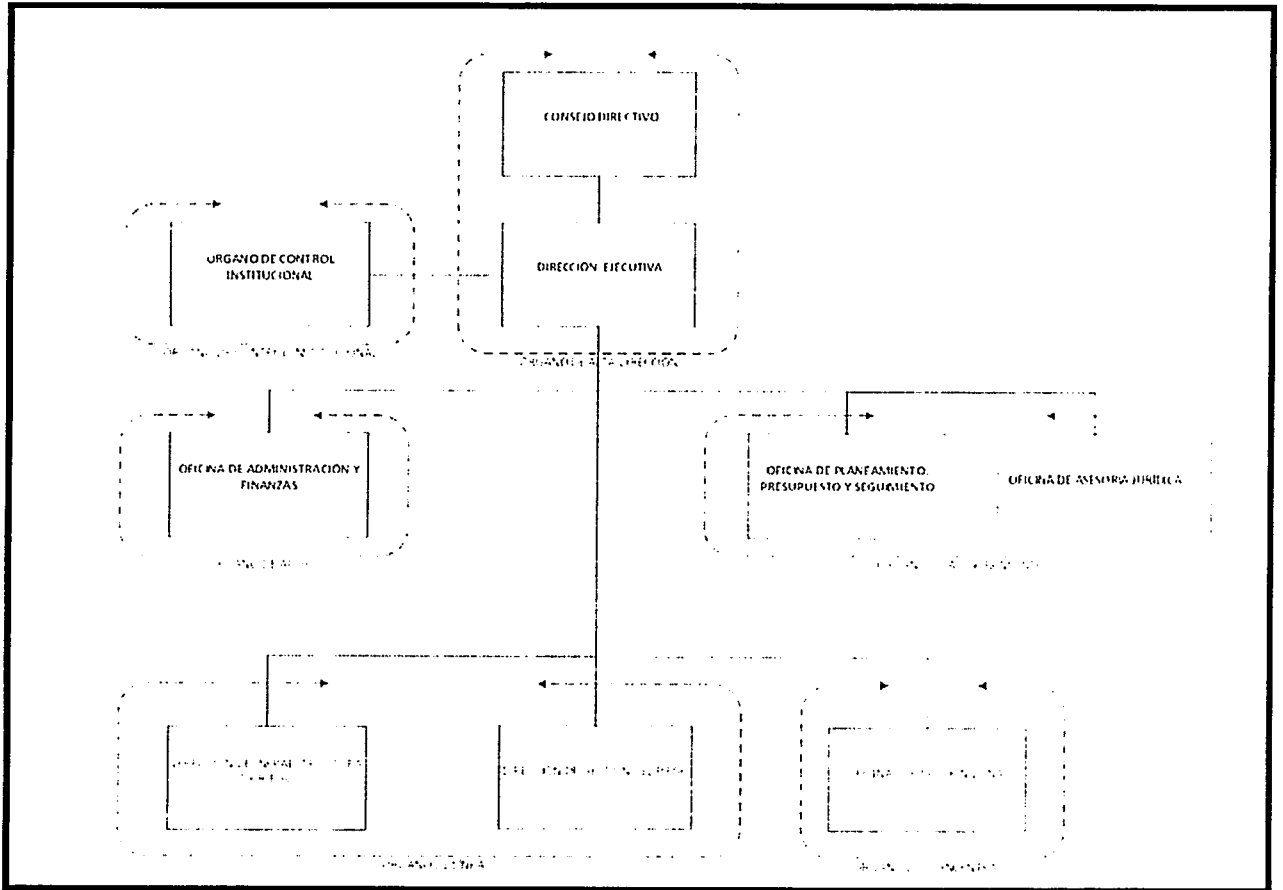
Inversión y horas de capacitación por proceso.
Inversión y horas de capacitación por persona.
% de servidores que reciben capacitación.
% de necesidades de capacitaciones atendida.

INDICADORES DE PROCESO DE CAPACITACIÓN

Evaluación de Reacción: índice de satisfacción.
Evaluación de Aprendizaje: prueba pre y post test y evaluaciones de cursos asistidos.



ESTRUCTURA ORGÁNICA



NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES

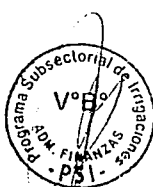
DL N° 1057 - CAS	DL N° 728	Total de servidores
140	5	145

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Actividades

Se desarrollaron las siguientes actividades para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC:

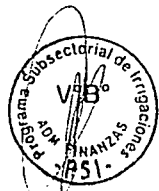
- Planeamiento de los plazos y metodología a seguir
- Aplicación de encuesta de DNC, a servidores de acuerdo a sus funciones y necesidades.
- Aplicación de Encuesta de a Directores, Jefes de Área y Jefes Zonales, a fin que identifiquen las necesidades de capacitación del personal a su cargo, en función a los objetivos a alcanzar.
- Consolidación de la información y correlación de las necesidades de los servidores con las identificadas por el Jefe del área respectiva.
- Elaboración de lista de cursos capacitación con prioridad 3, sujetos a validación por los jefes de área en relación a su priorización y profundidad de aprendizaje.
- Sistematización y consolidación de capacitaciones priorizadas y aprobadas por las respectivas Direcciones u Oficinas.
- Los cursos Priorizados de acuerdo al DNC desarrollado son:



CURSOS PRIORIZADOS	N° DE BENEFICIARIOS	ÁREAS QUE IDENTIFICARON LA NECESIDAD
IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN POR PROCESOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS	30	OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
		DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA DE RIEGO
		DIRECCION DE GESTION DEL RIEGO
		OFICINA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO
		OFICINAS DE GESTION ZONAL
		OFICINA DE ASESORÍA JURIDICA
		OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
NUEVA LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO Y SU REGLAMENTO	30	OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
		DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA DE RIEGO
		DIRECCION DE GESTION DEL RIEGO
		OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
		OFICINA DE ASESORÍA JURIDICA
		OFICINA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO
		OFICINAS DE GESTION ZONAL
INVIERTE.PE - GESTION DE INVERSIONES	30	OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
		DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA DE RIEGO
		DIRECCION DE GESTION DEL RIEGO
		OFICINAS DE GESTION ZONAL
		OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
INVERSION PUBLICA PRIVADA Y OBRAS POR IMPUESTO	30	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIEGO
		DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA DE RIEGO
		OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
		OFICINA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO
SIAF Y SIGA PARA SECRETARIA Y ASISTENTES ADMINISTRATIVOS	30	OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
		DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA DE RIEGO
		DIRECCION DE GESTION DEL RIEGO
		OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
		OFICINA DE GESTION ZONAL PIURA
		OFICINA DE GESTION ZONAL CHICLAYO
		OFICINA DE GESTION ZONAL AYACUCHO
		OFICINA DE GESTION ZONAL AREQUIPA
OFICINA DE GESTION ZONAL CUSCO		
LIQUIDACION DE OBRAS PUBLICAS - INCLUYE CIERRE DE OBRAS	30	OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
		DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA DE RIEGO
		DIRECCION DE GESTION DEL RIEGO
		OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
		OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
		OFICINA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO



[Handwritten signature]



NUEVO REGIMEN DEL SERVICIO CIVIL EN EL SECTOR PUBLICO	30	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
ORGANIZACIÓN Y GESTION DE ARCHIVOS Y DOCUMENTOS	30	OFICINA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
		OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
		DIRECCION DE INFRAESTRUCTURA DE RIEGO
		DIRECCION DE GESTION DEL RIEGO
		OFICINA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO
DIGITALIZACION DE DOCUMENTOS Y ARCHIVOS	30	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
CALIDAD DE ATENCION AL USUARIO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA	30	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GESTION DOCUMENTAL Y ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE ARCHIVOS	30	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

CAPACITACIONES TRANSVERSALES
Atención al Ciudadano
Igualdad de Género
Discriminación
Control Institucional
Competencias Blandas /Trabajo en Equipo
Ética en el Sector Público
Enfoque de Género
Enfoque Intercultural
Implementación de Control Interno (OCI)
Gestión de Riesgos de Desastres
Comunicación Interna
Liderazgo
Clima Laboral



Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Consolidando la información derivada del DNC, los principales problemas identificados de acuerdo a las Direcciones y Áreas son diversas pudiendo sintetizar de la siguiente manera:

Los servidores requieren capacitación y especialización en Inversión pública privada y obras por impuesto, en Liquidación de obras públicas – incluye cierre de obras, en La nueva ley de contrataciones con el estado y su reglamento, en el Nuevo régimen del servicio civil en el sector público, en Invierte.pe – gestión de inversiones y en la implementación de la gestión por procesos en las entidades públicas

Igualmente debe capacitarse en SIAF y SIGA para secretarías y asistentes administrativos, en Organización y gestión de archivos y documentos, en Digitalización de documentos y archivos, en Calidad de atención al usuario en la administración pública, en Gestión documental y administración estratégica de archivos.



Transversales

Entre las necesidades transversales se hace necesario atender competencias necesarias para un buen desempeño laboral como es el trabajo en equipo, identificación institucional, liderazgo, comunicación interna y clima laboral.

Asimismo se atenderá los cursos de estricto cumplimiento de manera gratuita como son:

- Atención al Ciudadano
- Discriminación
- Control institucional
- Competencias Blandas /Trabajo en Equipo
- Ética en el Sector Público/Control Interno
- Enfoque de Genero
- Enfoque Intercultural
- Implementación de control Interno (OCI)

ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE PDP

Se ha previsto que para el mejor seguimiento de las capacitaciones se desarrollará las siguientes estrategias:

- Diseño y elaboración de base de datos para el seguimiento de capacitaciones
- Elaboración de formatos de evaluación de las capacitaciones.
- Subscripción de convenios con entidades de capacitación.
- Capacitaciones Virtuales en lo posible
- Firma de compromiso de asistencia a la capacitación
- Compromiso de efectuar la réplica en favor de su área con supervisión

EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

Las evaluaciones de las capacitaciones se realizarán de acuerdo a lo que establece la Autoridad del Servicio Civil.

Para ello se firmará una Carta de Compromiso, a fin de garantizar el cumplimiento de los participantes del Plan Anual de Capacitaciones.

TIPO DE EVALUACIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO A USAR
REACCIÓN	Desarrollo del evento	ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
	Grado de satisfacción en función al docente	
	Grado de satisfacción en función a la logística	
	Grado de satisfacción en función a materiales usados o proveídos por facilitador	

APRENDIZAJE	% De aprobados	LISTADO DE ASISTENCIA NOTAS APROBATORIAS PRUEBAS DE ENTRADA Y SALIDA
	% de asistentes	
	% de actividades de capacitación ejecutadas	
APLICACIÓN	Aplicación de los conocimientos adquiridos	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
	Desempeño del servidor	
	Replica de capacitación	

