"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Lima, 20 AGO 2014

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
MESA DE PARTES
FECHA 05 SET. 2014 HORA 12:53
RECIBIDO
Firma:
00030202-2014

OFICIO Nº 694 -2014-MTPE/3/24.2

Señor:
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
SERVIR
Presente.-

Asunto : Se remite el Plan de Desarrollo de las Personas de la Unidad Ejecutora 002 Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" 2014 – 2018.

Referencia : R.D.E. Nº 052-2014-MTPE/3/24.2/JOVENES A LA OBRA/DE (20.08.2014)

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", la cual establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado de alcance a las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.

Al respecto, mediante Decreto Supremo N° 013-2011-TR de fecha 20 de agosto de 2011, modificado por Decreto Supremo N° 004-2012-TR, se creó el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra", dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual se establece sobre la base de la Unidad Ejecutora 002, la misma que cuenta con autonomía técnico-administrativa, económica y financiera.

En tal sentido, con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, cumplimos con remitir para conocimiento la R.D.E. Nº 052-2014-MTPE/3/24.2/JOVENES A LA OBRA/DE, suscrita con fecha 20 de agosto de 2014, mediante el cual se aprueba el Plan (Quinquenal) de Desarrollo de las Personas de la Unidad Ejecutora 002 Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" 2014 – 2018.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 05 SEP. 2014 HORA 14:30
RECIBIDO
Firma

Atentamente,

JOSÉ LUIS PACHECO MOYA
Director Ejecutivo (e)
Programa Jóvenes a la Obra

Folios: 07

RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA
N° 052 -2014-MTPE/3/24.2/JOVENES A LA OBRA/DE

Lima, 20 AGO 2014

VISTOS:

El Informe N° 169-2014-JOVENES A LA OBRA/DE/UGA/RRHH de fecha 19 de agosto de 2014, emitido por el Área de Recursos Humanos de la Unidad Gerencial de Administración y el Informe N° 300-2014-JOVENES A LA OBRA/DE/UGAL de fecha 20 de agosto de 2014, emitido por Unidad Gerencial de Asesoría Legal y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, que establece, entre otros, las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, así como señala al organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, dispone en su artículo 3° que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los que contienen los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional que permitan un horizonte de mediano plazo; asimismo, describen las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectiva, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad;

Que, el referido dispositivo establece además que el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP tienen una vigencia de cinco años, y cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR su Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", la cual establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado de alcance a las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023 ;

Que, los numerales VI y VII de la Directiva señalada en el párrafo precedente dispone que en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, participe un Comité cuya conformación es oficializado por el Titular de la Entidad;

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Promoción de la Industria Responsable y del Compromiso Climático"

Que, por Resolución de Dirección Ejecutiva N° 047-2014-MTPE/3/24.2/JOEVENES A LA OBRA/DE de fecha 02 de julio de 2014, se oficializa la conformación del Comité de la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Unidad Ejecutora 002 Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra";

Que, mediante los documentos de vista se traslada el Plan de Desarrollo de las Personas de la Unidad Ejecutora 002 Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" 2014 – 2018, debidamente validado por el Comité designado para su elaboración.

Que, en tal sentido resulta necesario dictar el acto administrativo que apruebe el "Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Unidad Ejecutora 002 Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" 2014 – 2018;

Con las visaciones de la Unidad Gerencial de Administración, Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación, la Unidad Gerencial de Asesoría Legal y el Área de Recursos Humanos;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Supremo N° 009-2012-PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/GDCR.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Unidad Ejecutora 002 Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" 2014 – 2018", que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.-Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas PDP, Quinquenal 2014 – 2018 de la Unidad Ejecutora 002 Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra", en el Portal Institucional: www.jovenesalaobra.gob.pe.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

JOSÉ LUIS PACHECO MOYA
Director Ejecutivo (e)
Programa *Jóvenes a la Obra*

INDICE

Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Quinquenal (PDP)

Presentación

El Gobierno a través del Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Publico, luego mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba su Reglamento y establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP.

El presente Plan Quinquenal 2014-2018, busca mejorar las acciones de capacitación y evaluación. Se elabora en cumplimiento a lo establecido en el Artículo N° 03 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

El Plan de Capacitación incluye acciones, procesos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado, para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado.

La capacitación implica por un lado lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa. La capacitación y alta especialización es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades especificas relativas al trabajo, y modifica sus aptitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

El plan incluye a las y los trabajadores que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, para el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra", bajo relación de dependencia.

El Área de Recursos Humanos realizará el seguimiento a la ejecución e informará al Comité cuando corresponda.

Estamos seguros que el logro de las metas de capacitación nos permitirá seguir y mejorar las competencias necesarias que deben tener las y los colaboradores del Programa y con ello conseguir los objetivos trazados por el Programa.

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACIÓN

1. Marco Estratégico del Programa Jóvenes a la Obra

La Planificación Estratégica; se inicia con el establecimiento del rol estratégico del Programa, el mismo que se encuentra alineado con el Plan Estratégico Institucional - PEI, Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación - PESEM, Política Socio Laboral, Política Nacional de Empleo, Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento, y el Plan Bicentenario.

El artículo 23° de la Constitución Política del Perú establece que: "*El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo…*"

Que, con el fin de mejorar la empleabilidad y fomentar la inserción en el mercado laboral formal de los y las jóvenes de 15 a 29 años de edad, de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad, se crear un programa que brinde servicios de capacitación e inserción en el mercado de trabajo especializado en los jóvenes de las familias más pobres de la población, rural y urbana; es por ello que se crea el **PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL "JÓVENES A LA OBRA" Decreto Supremo N° 013-2011-TR, modificado por Decreto Supremo N° 004-2012-TR.**

El Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra", de conformidad con lo señalado en el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 013-2011-TR, constituye la Unidad Ejecutora 002, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y es financiado con recursos del Tesoro Público, donaciones, cooperación técnica internacional y otras fuentes de financiamiento.

Que, mediante Resolución Ministerial N° 179-2012-TR de fecha 26 de julio de 2012, se aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra", donde se detalla lo siguiente:

Objetivo del Programa

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales y de emprendimiento de los y las jóvenes de **15 a 29 años de edad** en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad del ámbito urbano y rural, facilitando el acceso al mercado de trabajo formal.

Líneas de Acción

El programa tiene dos líneas de acción, que se detallan a continuación:

a) Capacitación técnica para la inserción laboral

Comprende los servicios de capacitación para la inserción laboral, que responde a los requerimientos del mercado de trabajo en las zonas de intervención, con el fin de mejorar la empleabilidad de los jóvenes entre 15 y 29 años en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad, facilitando así, su acceso al mercado laboral formal.

El ciclo de ejecución de esta línea comprende el desarrollo de los siguientes procesos secuenciales y relacionados entre sí:

- Determinación de la oferta formativa
- Promoción, focalización y selección de beneficiarios
- Capacitación
- Vinculación e inserción laboral

b) Capacitación para el autoempleo

Comprende los servicios de capacitación y asistencia técnica a jóvenes entre 15 y 29 años en situación de de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad del ámbito urbano y rural, a fin de promover al autoempleo.

El ciclo de ejecución de esta línea comprende tres (03) fases secuenciales:

- Promoción, focalización y selección de participantes
- Etapa formativa
- Etapa de asesoría.

En las Funciones del Programa tenemos:

a) Desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales para la inserción laboral, de la población juvenil en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad.

b) Desarrollar acciones orientadas al fortalecimiento de las capacidades para el autoempleo de la población juvenil en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad.

c) Diseñar e implementar estrategias de capacitación para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo, respetando la diversidad socio cultural de los jóvenes beneficiarios del Programa.

d) Desarrollar acciones para garantizar la inserción laboral de los beneficiarios del programa.

e) Realizar coordinaciones interinstitucionales para el establecimiento de alianzas estratégicas con el sector público y privado, a fin de facilitar y/o mejorar el servicio de capacitación para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo.

f) Informar a la población objetivo y organismos públicos y privados, en el marco de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, acerca de sus servicios y modalidades de intervención que el Programa tiene programado realizar.

g) Coordinar con los Órganos de Línea y Programas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda, en el marco de la estrategia de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo, la articulación y complementariedad de sus servicios.

h) Brindar los servicios de capacitación técnica para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo, a través de las Ventanillas Únicas de Promoción del Empleo en sus distintas modalidades: presenciales, virtual e itinerante.

i) Otras funciones que le sean asignadas por el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral

Monitoreo y Evaluación

El proceso de monitoreo implica el seguimiento periódico de los resultados de la implementación del actividades.

Las acciones de monitoreo permiten conocer las dinámicas de implementación del Programa, incluyendo:

- Actividades realizadas
- La calidad del desempeño de las actividades
- La reacción de la población objetivo

Evaluación de Resultados

Los criterios de evaluación son los siguientes:

- Pertinencia
- Eficacia
- Eficiencia

- Impacto
- Sostenibilidad

Evaluación de impacto

Proceso orientado a determinar con mayor certeza la relación causa-efecto del Programa y los resultados.

2. Competencias Necesarias

Las competencias deben permitir el logro del objetivo del Programa "Jóvenes a la Obra", cumplir con la ejecución de las líneas de acción. Para ello el Plan de Capacitación debe estar enfocado en las competencias que deben tener las y los colaboradores para cumplir con todo lo señalado y también con su desarrollo personal.

Las competencias *"son un conjunto articulado y dinámico de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que toman parte activa en el desempeño responsable y eficaz de las actividades cotidianas dentro de un contexto determinado"*[1]

Según la Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) tenemos que:

"Las Competencias son las características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado".

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en el trabajo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. Significa poder actuar o desempeñarse en una determinada situación, con pleno control de ésta, de manera autónoma y conforme a lo esperado. Para ello no sólo se precisan conocimientos y capacidades técnicas, sino facultades de comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias.

Las competencias genéricas (o transversales) y competencias específicas se determinan de acuerdo al puesto para que los colaboradores se desarrollen eficientemente para el logro del objetivo del Programa.

También tenemos el Código de Ética de la Función Pública-Ley N°27815, que nos definen principios generales que deben tener todos los servidores públicos al servicio de la Nación como Respeto, Probidad, Eficiencia, Idoneidad, Veracidad, Lealtad, Obediencia, Justicia y Equidad, también en este Código nos señalan deberes como Neutralidad, Transparencia, Discreción, Ejercicio Adecuado del Cargo, Uso Adecuado de los bienes del Estado, Responsabilidad.

Para el cumplimiento de los objetivos del Programa se debe contar con lo siguiente:

Competencias Genéricas:

- Competencias de Gestión como Comunicación, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Orientación al servicio del ciudadano, Orientación al logro de resultados, liderazgo, participación activa.

- Competencias de Eficacia Personal (Flexibilidad, confianza en si mismo, auto control)

[1] Vásquez Valerio, Francisco Javier "Modernas Estrategias para la enseñanza" Tomos 1 y 2. Editorial Lexus, México, 2006, p.271.

Competencias Específicas:

- Competencias en empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes entre 15 y 29 años en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad.
- Competencias en fortalecer y originar el emprendimiento juvenil.
- Competencias en diagnosticar, planificar y controlar las acciones del Programa.
- Competencias en promoción, focalización y selección de beneficiarios.
- Competencias en promoción, formación y asesoría para el autoempleo.
- Competencias en comunicación para el establecimiento de alianzas estratégicas y facilitar el acceso al mercado de trabajo formal.
- Competencias en monitoreo y evaluación.
- Competencias en administrar, gestionar, controlar, supervisar, adecuadamente los recursos materiales y humanos del Programa de acuerdo a la modernización del Estado y las normas vigentes.

3. Objetivos y Estrategias del Plan de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivo de Capacitación:

- Promover que el personal realice sus funciones enfocados a la mejora continua para contribuir al logro de los objetivos.
- Fortalecer una cultura institucional comprometida y activa con la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes entre 15 y 29 años en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad.
- Promover que los colaboradores sean líderes para que tengamos una cultura del emprendimiento juvenil y planes de negocio juvenil.
- Fortalecer la gestión eficiente y eficaz de las capacitaciones.
- Gestionar de forma eficaz y moderna la promoción, focalización y selección de los beneficiarios en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad.
- Gestionar y fortalecer la promoción, formación y asesoría para el autoempleo.
- Determinar una comunicación de calidad y eficiente en nuestros colaboradores.
- Fortalecer nuestro sistema de monitoreo y evaluación.

3.2. Estrategias de Capacitación:

- Planificar y realizar diplomados, especialización, cursos, taller, seminario, conferencias orientados a las funciones que desempeñan las y los colaboradores para la mejora continua y el desarrollo de sus competencias.
- Asignar anualmente en el presupuesto institucional de apertura a los recursos necesarios para financiar la capacitación.

- Coordinar cursos corporativos en convenio con instituciones externas y promover el desarrollo e implementación de convenios educativos.

- Desarrollar un boletín de personal on-line para mejorar la comunicación de las actividades de capacitación y las relaciones interpersonales para el logro del objetivo del Programa.

- Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e-learning).

3.3. Datos de la Población:

El Programa "Jóvenes a la Obra", cuenta con 65 trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

El Programa "Vamos Perú" cuenta con 37 trabajadores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

3.4 Tipos de evaluación a ser implementados

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, se aplicará pruebas de evaluación de la capacitación en forma oportuna de acuerdo a las acciones programadas en los PDP anualizados.

Se prevé pruebas, que permitirán medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de su capacitación para determinar el grado de asimilación, lo que permitirá identificar las brechas que deberán se reforzadas en las siguientes acciones.

Asimismo, se deberá tomar en cuenta la Evaluación de Desempeño para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo.

4. Metas de capacitación y evaluación

En esta parte del Plan Quinquenal de Capacitación desarrollaremos las metas e indicadores, según el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, artículo 34°, *"las entidades públicas deberán identificar los resultados esperados periódicamente y que sean atribuibles a nivel individual y/o, según sea el caso grupal, los cuales servirán como metas a ser cumplidas a nivel correspondiente y pasible de ser evaluadas. Los resultados deberán estar en correspondencia con los demás instrumentos de gestión de la entidad."*

Vamos a tener indicadores por cada meta los cuales son una herramienta para tomar decisiones para la mejora continua de las mismas.

4.1. Metas e Indicadores

a) Que los colaboradores tenga sus competencias fortalecidas para que realicen sus funciones enfocados a la mejora continua para contribuir al logro de los objetivos.

<u>Indicador de cobertura de capacitación</u>

FORMULA DE CÁLCULO:

<u>Número de colaboradores capacitados/</u> **Número promedio de colaboradores**

Indicador de Evaluación de desempeño

FORMULA DE CÁLCULO

Personal calificado satifactoriamente
Total personal calificado

b) Colaboradores con mayores y mejores competencias para que tengamos una cultura institucional comprometida y activa con la empleabilidad e inserción laboral de los jóvenes entre 15 y 29 años en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad.

Indicador de asistencia a capacitación:

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de personas que asisten a las capacitaciones/
Número promedio de colaboradores convocados

c) Colaboradores líderes en una cultura del emprendimiento juvenil y planes de negocio juvenil.

Indicador de cobertura de capacitación

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de colaboradores capacitados/
Número promedio de colaboradores

Indicador de medición

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de planes de negocio juvenil

d) Colaboradores que gestionan de forma eficiente y eficaz las capacitaciones

Indicador de asistencia a capacitación:

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de personas que asisten a las capacitaciones/
Número promedio de colaboradores convocados

Indicador de cobertura de capacitación

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de colaboradores capacitados/
Número promedio de colaboradores

Indicador de medición

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de actividades de capacitación generada

e) Colaboradores gestores eficientes y actualizados en la promoción, focalización y selección de los beneficiarios en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad.

Indicador de asistencia a capacitación:

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de personas que asisten a las capacitaciones/
Número promedio de colaboradores convocados

f) Ser gestores en la promoción, formación y asesoría para el autoempleo.

Indicador de asistencia a capacitación:

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de personas que asisten a las capacitaciones/
Número promedio de colaboradores convocados

g) Colaboradores que tengan una comunicación de calidad y eficiente con nuestros jóvenes usuarios, con las instituciones externas, y con los colaboradores internos.

Indicador de Evaluación de desempeño

FORMULA DE CÁLCULO

Personal calificado satisfactoriamente
Total personal calificado

h) Contar con sistema de monitoreo vigente a la Modernización del Estado y una evaluación que nos permita realmente cumplir con los objetivos del Programa y plantear mejoras continuas.

Indicador de Evaluación de desempeño

FORMULA DE CÁLCULO

Personal calificado satisfactoriamente
Total personal calificado

Indicador de asistencia a capacitación:

FORMULA DE CÁLCULO:

Número de personas que asisten a las capacitaciones/ Número promedio de colaboradores convocados

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

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

a) Evaluación de conocimientos: mediante esta modalidad de evaluación se podrá verificar si los participantes asimilaron los conocimientos y habilidades que se pretendan en la capacitación, así como identificar las brechas que serán atendidas en los siguientes eventos de capacitación.

b) Evaluación del desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo. Esta modalidad permitirá determinar los aciertos y desaciertos en la realización de las tareas y responsabilidades del personal, estableciendo el nivel satisfactorio, o no del cumplimiento de sus obligaciones, por lo que se seguirá el reforzamiento en sus conocimientos, las cuales se implementaran semestralmente o anualmente, de acuerdo a lo dispuesto por la Entidad.

c) En esta modalidad de evaluación, se tomarán en cuenta las acciones referentes a competencia actitudinales como por ejemplo, trabajo en equipo, integración, proactividad, etc.

d) Encuestas de clima laboral: en el que se utilizarán para conocer la percepción que tienen los servidores acerca de la gestión institucional, su nivel de motivación, compromiso, las formas de interrelación laboral, el estilo de liderazgo predominante y el grado de identificación que tienen los servidores con el Programa.

e) Aplicación de instrumentos de recojo de información y datos oportunos del proceso de desarrollo de capacitación y de los desempeños implementados por el personal en sus respectivas Unidades Orgánicas.