

# Las materias transversales de capacitación para el servicio civil



# INTRODUCCIÓN

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, tiene como una de sus funciones la implementación de la Política Nacional de Capacitación para el sector público, lo que implica fortalecer los conocimientos de los servidores civiles para que mejoren su desempeño y, de esta manera, aportar al logro de los objetivos institucionales de las entidades de la administración pública.

En ese marco, SERVIR implementa la iniciativa denominada: **Materias de Capacitación Transversales**, que busca fortalecer el Servicio Civil a través de la estandarización de contenidos de capacitación dirigidos a todos los servidores civiles, de manera independiente a la función que desempeñan y al nivel de gobierno en el que presten servicios. La misma se diseñó en coordinación con los entes rectores que implementan las políticas transversales, quienes presentaron su respaldo a la propuesta, toda vez que la consideran como una herramienta para lograr la transversalización de las políticas que tienen a cargo.

En ese sentido, el presente documento tiene como finalidad señalar los sustentos para la creación del **Grupo de Trabajo Multisectorial para el desarrollo de las materias de capacitación transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil**, así como presentar las actividades realizadas y los logros alcanzados a diciembre del 2019.

# GLOSARIO

**Plan de Desarrollo de las Personas (PDP):** Instrumento de gestión para la planificación de la capacitación. Todas las entidades públicas se encuentran obligadas a elaborar un PDP para brindar capacitación a sus servidores, con financiamiento de la entidad o a través de becas del sector público o privado.

**Diagnóstico de Conocimientos:** Herramienta que permite censar y medir los conocimientos de los operadores de los sistemas del Estado. Los resultados del diagnóstico generan una línea de base sobre los conocimientos de los operadores de los sistemas del Estado.

**Matriz de Contenidos:** Herramienta diseñada por el Grupo de Trabajo Multisectorial para el registro de los sustentos de las materias transversales.

**Formatos de desagregación de áreas temáticas:** Herramienta diseñada por el Grupo de Trabajo Multisectorial para el registro de las áreas temáticas desagregadas a un mayor nivel.

**Área de conocimiento:** Es un tema a través del cual se organizan las áreas temáticas. Cada área de conocimiento puede generar el desarrollo de una acción de capacitación (curso o programa), o se puede desarrollar una acción de capacitación considerando más de un área de conocimiento. Dependiendo de la cantidad de contenidos que se desprendan de las áreas de conocimiento y áreas temáticas, se podrá determinar el tipo de acción de capacitación a ejecutar.

**Área temática:** Comprende campos de saber más reducidos, que en su conjunto forman parte de un área de conocimiento.

# ÍNDICE

---

1. Sustento y creación del Grupo de Trabajo

---

2. Sesiones del Grupo de Trabajo

---

3. Resultados del Grupo de Trabajo

---

4. Siguietes pasos del Grupo de Trabajo

# 1. Sustento y creación del Grupo de Trabajo

En esta sección se señalan los antecedentes, marco legal y análisis que fundamentan la creación del grupo y la definición de sus actividades

---

## ANTECEDENTES Y MARCO LEGAL

---

- ❑ El artículo 12 de la Ley del Servicio Civil establece que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es el Ente Rector de la Política Nacional de Capacitación para el sector público, y ante dicho marco le corresponde planificar, priorizar, desarrollar, así como gestionar y evaluar dicha política.
- ❑ El artículo 10 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que los actores de la Capacitación son SERVIR, en calidad de Ente Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, las Oficinas de Recursos Humanos, los Entes Rectores de políticas nacionales y sectoriales y de los sistemas administrativos y funcionales, los servidores civiles y los proveedores de capacitación.
- ❑ El artículo 14 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el literal e) establece que **la quinta prioridad para la planificación de la Formación Laboral son las Necesidades de Capacitación identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del Servicio Civil.**
- ❑ El artículo 21 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el numeral 21.4 establece que **SERVIR debe definir en ciclos de tres (03) años, las materias de capacitación priorizadas para el fortalecimiento del Servicio Civil;** teniendo en consideración la información de los diagnósticos institucionales, registros de las entidades y otras fuentes disponibles.

---

# SUSTENTO DE LA CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO MULTISECTORIAL

---

- ❑ La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil - GDCRSC, tiene la competencia para implementar la Política Nacional de Capacitación para el sector público, que comprende la conducción del proceso de capacitación a nivel de entidades públicas y Entes Rectores de los Sistemas del Estado.
- ❑ En dicho marco, la GDCRSC viene implementando estrategias con las entidades públicas para mejorar la gestión de la capacitación a partir del afianzamiento del compromiso de los directivos en la planificación de la capacitación, la elaboración de Planes de Desarrollo de las Personas - PDP a partir de resultados de diagnósticos institucionales, y la medición de resultados de las capacitaciones para identificar la productividad de la inversión.
- ❑ La implementación de dichas estrategias ha generado resultados favorables a nivel del Estado, evidenciado en los informes de retroalimentación que SERVIR emite a las entidades que presentan sus PDP y en los resultados del acompañamiento realizado; sin embargo, se hace necesario contar con una estrategia nacional que establezca una ruta progresiva de implementación que involucre a todos los actores del Proceso de Capacitación (Entidades, Entes Rectores, Proveedores de capacitación y SERVIR); ya que todos aportan en el desarrollo de competencias de los servidores que prestan servicios al Estado.

---

# SUSTENTO DE LA CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO MULTISECTORIAL

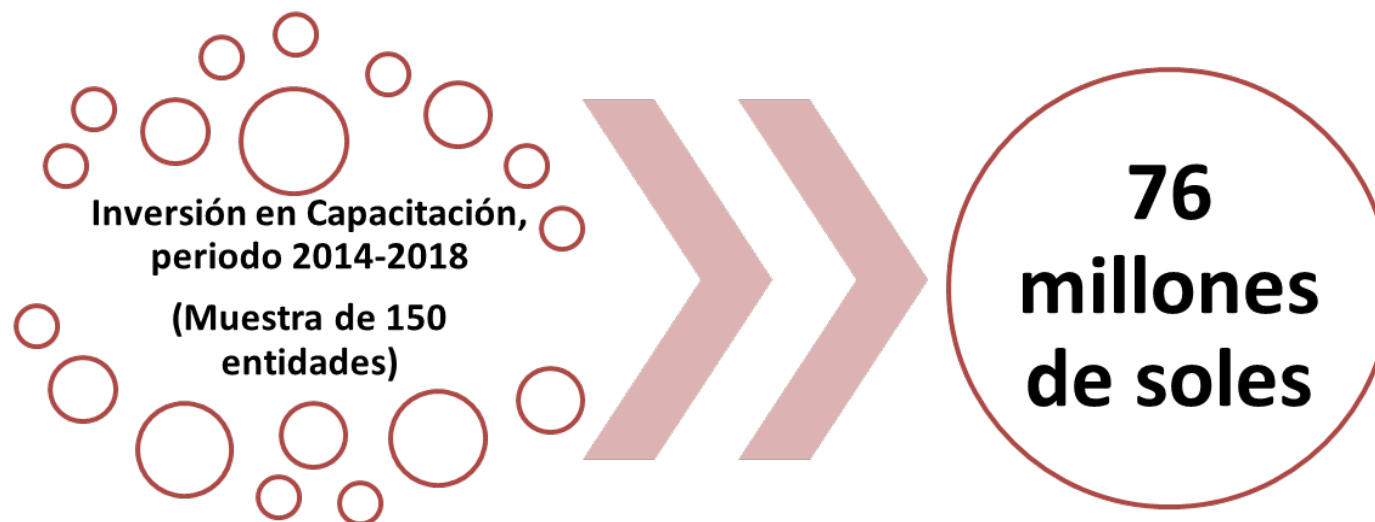
---

- ❑ En esa línea, la GDCRSC, como parte del desarrollo de la “Estrategia nacional para el fortalecimiento de capacidades hacia el 2021”, coordina con los Entes Rectores de los Sistemas del Estado y de las Políticas Nacionales y Sectoriales, sobre sus prioridades en capacitación. Dicha estrategia se implementará de manera progresiva con los siguientes componentes: i) Materias de capacitación transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil, ii) Cierre de brechas de conocimientos y competencias, iii) Evaluación de la Capacitación y iv) Desarrollo de Planes de Capacitación de Entes Rectores.
- ❑ Como parte inicial de la estrategia, la GDCRSC impulsó el desarrollo de **Materias de Capacitación Transversales**, iniciativa que pretende fortalecer los conocimientos de los servidores públicos del país, a través de la estandarización del contenido temático que se les imparte, ello en el marco de lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el que se dispone que SERVIR debe definir en ciclos de tres (03) años las materias de capacitación priorizadas para el Servicio Civil.
- ❑ Respecto de las **Materias de Capacitación Transversales**, la GDCRSC realizó un estudio para identificar aquellas materias de capacitación que deben ser priorizadas. El estudio comprendió una muestra de 150 entidades que presentaron a SERVIR sus PDP planificados y ejecutados durante el periodo 2014 - 2018.



# Resultados del estudio sobre los PDP 2014-2018

- ✓ *El presupuesto invertido en la capacitación en el periodo 2014-2018 fue de más de 76 millones de soles.*
- ✓ *De ellos, más de 6 millones de soles fueron dirigidos a capacitaciones en temas de Género, Derechos Humanos, Interculturalidad, Servicio al Ciudadano y Ética.*



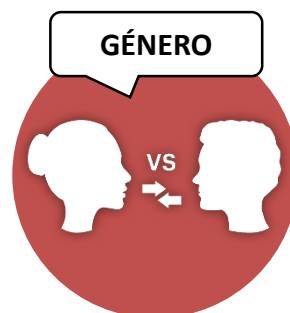
**De dicho monto, más de 6 millones de soles fueron destinados a capacitaciones en Género, Interculturalidad, Derechos Humanos, Servicio al Ciudadano y Ética.**

# Resultados del estudio sobre los PDP 2014-2018

✓ La prioridad en la asignación presupuestal para capacitaciones sobre políticas transversales fue la siguiente:

- Servicio al Ciudadano con S/ 2, 712,440
- Ética con S/ 2, 467,719
- Género con S/ 1, 028,253
- Interculturalidad con S/ 430,838
- Derechos Humanos con S/ 140,603

✓ Estas capacitaciones fueron dictadas por expertos de los Entes Rectores, a solicitud de las entidades, y por servicios de capacitación contratados por las mismas entidades.



1'028,253 soles  
174 capacitaciones



430,838 soles  
35 capacitaciones



140,603 soles  
25 capacitaciones



2'712,440 soles  
428 capacitaciones



2'467,719 soles  
476 capacitaciones

# Resultados del estudio sobre los PDP 2014-2018

- ✓ *Existe una falta de estandarización de contenidos mínimos para desarrollar capacitaciones sobre políticas transversales.*
- ✓ *De las capacitaciones consignadas en los PDP, se encontraron capacitaciones con denominaciones iguales o similares, pero con una duración muy variada.*
- ✓ *La variedad en las capacitaciones se da por:*
  - *Denominación de la capacitación*
  - *Tipo de acción de capacitación (curso, taller, programa de especialización, etc.)*
  - *Proveedor que desarrolla la capacitación*

## Nombres más recurrentes de capacitaciones en temas transversales, periodo 2014-2018

<b>GÉNERO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Enfoque de Género en las Políticas y Gestión Institucional</li><li>• Fortalecimiento en Lenguaje Inclusivo en la Administración Pública</li><li>• Prevención de hostigamiento sexual</li></ul>	<b>INTERCULTURALIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestión pública con enfoque de Interculturalidad</li><li>• Gestión cultural e Interculturalidad</li><li>• Diversidad cultural, interculturalidad y racismo</li></ul>	<b>DERECHOS HUMANOS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lengua y Cultura Sorda</li><li>• Derechos humanos</li><li>• Derecho a la consulta previa</li></ul>
<b>SERVICIO AL CIUDADANO</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Servicio de Calidad al Ciudadano</li><li>• Calidad de Atención al Usuario en una entidad pública</li><li>• Técnicas de Atención al Usuario</li></ul>	<b>ÉTICA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gestión de los Riesgos de la Corrupción en el Sector público</li><li>• Estrategias para prevenir Delitos contra la Administración Pública</li><li>• Delitos contra la administración pública y Lucha corrupción</li></ul>	

---

# SUSTENTO DE LA CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO MULTISECTORIAL

---

- ❑ Asimismo, se revisaron y analizaron documentos estratégicos que orientan la gestión de las entidades de la administración pública, a fin de identificar aquellas políticas priorizadas que requieren acompañamiento y capacitación. Los documentos revisados fueron:
  - OCDE – Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú
  - ONU – Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015 – 2030
  - CEPLAN – Perú al Bicentenario
  - PCM– Política General del Gobierno al Bicentenario
  - PCM – Plan Estratégico Multianual 2016 – 2020
  - PESEM de 15 Ministerios
  - Política nacional anticorrupción, derechos humanos, gobierno digital, género e interculturalidad
  
- ❑ Con la información revisada y analizada, se priorizaron siete (07) materias de capacitación para transversalizar, las cuales son: Gobierno y Transformación Digital, Integridad, Desarrollo Territorial, Interculturalidad, Calidad de Servicio al Ciudadano, Derechos Humanos y Género. El desarrollo de estas materias se coordina con los Entes Rectores respectivos.

# CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO MULTISECTORIAL

- ❑ Es así que, a través de la Resolución Ministerial 129-2019-PCM, se crea el Grupo de Trabajo Multisectorial para desarrollar los contenidos de las materias transversales.
- ❑ El Grupo de Trabajo Multisectorial es presidido por la PCM, a través de SERVIR, y la secretaria técnica recae en la GDCRSC de SERVIR.
- ❑ La creación del Grupo de Trabajo se realiza como parte inicial de la **“Estrategia nacional para el fortalecimiento de capacidades hacia el 2021”**.

## Entes Rectores que conforman el Grupo de Trabajo Multisectorial

Materias	Entes Rectores
<b>Interculturalidad</b>	Dirección General de Ciudadanía Intercultural – Ministerio de Cultura
<b>Derechos Humanos</b>	Dirección de Políticas y Gestión en Derechos Humanos – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
<b>Género</b>	Dirección General de Traversalización del Enfoque de Género – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
<b>Integridad</b>	Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros
<b>Desarrollo Territorial</b>	Subsecretaría de Desarrollo Territorial de la Secretaría de Descentralización de la Presidencia de Consejo de Ministros
<b>Gobierno y Transformación Digital</b>	Secretaría de Gobierno Digital de la Presidencia de Consejo de Ministros
<b>Calidad de Servicio al Ciudadano</b>	Subsecretaría de Calidad de Atención al Ciudadano de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia de Consejo de Ministros

# Avances previos a la conformación del Grupo de Trabajo Multisectorial

## 1era reunión

23/11/2018

Presentación de la propuesta de trabajo

- Presentación del cronograma de trabajo
- Presentación de Matriz de Contenidos (1era versión)

## 2da reunión

06/12/2018

Socialización de criterios de priorización de las materias

- Construcción de las definiciones de las materias.
- Construcción de los objetivos de capacitación, diferenciando el rol del servidor.

## 3era reunión

18/12/2018

Presentación de la Matriz de contenidos

- Desarrollo de las definiciones y la situación de contexto.
- Desarrollo y revisión de los objetivos de aprendizaje y de desempeño.

## 4ta reunión

10/01/2019

Presentación de los avances de la Matriz

- Revisión de situación de contexto, definiciones, vinculación con planes.
- Exposición de los objetivos de capacitación.

---

# OBJETIVOS DEL GRUPO DE TRABAJO MULTISECTORIAL

---

## Objetivo general:

- ❑ Diseñar y desarrollar el contenido de las siguientes materias de capacitación:
  - ✓ Interculturalidad
  - ✓ Derechos Humanos
  - ✓ Género
  - ✓ Integridad
  - ✓ Desarrollo territorial
  - ✓ Gobierno y Transformación digital
  - ✓ Calidad de Servicio al Ciudadano.



## Objetivos específicos:

- ❑ Desarrollar la Estrategia Nacional para el Fortalecimiento de Capacidades hacia el 2021, la cual se implementará de manera progresiva a nivel nacional.
- ❑ Diseñar el perfil de servidor público que el Estado requiere al 2021.
- ❑ Aportar al logro de las estrategias y metas de los Planes estratégicos de los Entes Rectores, a través de la orientación de contenidos de capacitación.

# RUTA ESTRATÉGICA DE INTERVENCIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO MULTISECTORIAL



## Actividad 1

- Definición de los cursos y/o programas que se diseñen con las escuelas y centros de formación hasta el 2021.

## Actividad 2

- Desarrollo de indicadores de desempeño para medir la aplicación de los aprendizajes de los cursos y/o programas diseñados.

## Actividad 3

- Institucionalización de los PDP como herramienta para transversalizar las capacitaciones en materias priorizadas por Entes Rectores.

## Actividad 4

- Institucionalización de los Diagnósticos de Conocimientos como herramienta para el Fortalecimiento de Capacidades en materias priorizadas por los Entes Rectores.

## Actividad 5

- Herramientas informáticas que brindarán soporte para la implementación de las materias transversales.

*Cada una de las actividades se puede desarrollar de manera simultánea*



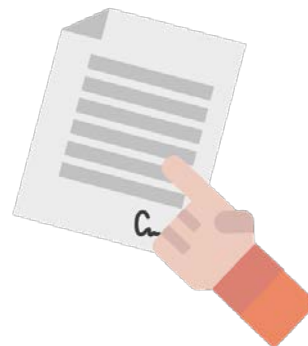
---

# ACTIVIDAD 1: Definición de los cursos y/o programas que se diseñen con las escuelas y centros de formación hasta el 2021

---



- ❑ Se propone que los proveedores de capacitación pertenecientes al sector público y/o privado que oferten capacitación en temas vinculados a algunas de las siete materias priorizadas, adecuen los contenidos de sus capacitaciones a los contenidos desarrollados por el Grupo de Trabajo Multisectorial; asimismo, que se informe a SERVIR sobre dicha oferta.



- ❑ Se propone que los proveedores de capacitación pertenecientes al sector público y/o privado que no oferten capacitaciones en las materias priorizadas, empiecen a diseñar cursos y/o programas con los contenidos desarrollados por el Grupo de Trabajo Multisectorial; asimismo, que se informe a SERVIR sobre dicha oferta.

***Este trabajo se realizará inicialmente con una muestra de proveedores de capacitación pertenecientes al sector público y/o privado, en función al diagnóstico preliminar realizado por SERVIR.***

# Diagnóstico preliminar de proveedores de capacitación pertenecientes al sector público

En una primera instancia, se recomienda que la Escuela Nacional de Administración Pública - ENAP de SERVIR asuma el diseño e implementación de las capacitaciones que surjan como parte del Grupo de Trabajo Multisectorial, dada su experiencia en diseño e implementación de capacitaciones dirigidas a servidores civiles.



**Escuela Nacional de  
Administración Pública**

*La facultad de saber servir*

Escuelas públicas	Siglas	Depende de
Academia Diplomática del Perú	ADP	RREE
Escuela Registral	ER	RENIEC
Escuela de Capacitación Registral	ECR	SUNARP
Escuela de la Competencia y la Propiedad Intelectual	ECPI	INDECOPI
Escuela Nacional de Estadística e Informática	ENEI	INEI
Escuela Servicio de Administración Tributaria	ESAT	SAT
Instituto Aduanero y Tributario	IAT	SUNAT
Escuela Nacional de Administración Pública	ENAP	SERVIR
Escuela Electoral y de Gobernabilidad	ESEG	JNE
Centro de Estudios en Justicia y Derechos Humanos	CEJDH	MINJUS
Centro de Estudios Constitucionales	CEC	TC
Escuela Nacional de Control	ENC	CGR
Escuela Nacional de Archiveros	ENA	AGN
Centro de Capacitación y Estudios Parlamentarios	CCEP	Congreso
Escuela del Ministerio Público	EMP	MP
Centro de Altos Estudios Nacionales	CAEN	MINDEF
Escuela Mayor de Gestión Municipal	EMGM	Municipalidad Villa El Salvador
Escuela de Salud Pública	ESAP	MINSA

# Diagnóstico preliminar de proveedores de capacitación pertenecientes al sector privado

En el caso la oferta privada, para el diseño de cursos y/o programas que surjan como resultados del Grupo de Trabajo Multisectorial, se coordinará con la ENAP para el uso de sus metodologías de diseño de capacitación.

## METODOLOGÍA



**Escuela Nacional de  
Administración Pública**

*La facultad de saber servir*

Universidades privadas	Siglas
Pontificia Universidad Católica del Perú	PUCP
Universidad del Pacífico	UP
Universidad de Lima	ULIMA
Universidad Continental	UC
Universidad Tecnológica del Perú	UTP
Universidad San Martín de Porras	USMP
Universidad ESAN	ESAN
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	UPC
Universidad César Vallejo	UCV
Instituto Peruano de Administración de Empresas	IPAE
Instituto de Investigación y Capacitación Municipal	INICAM

## ACTIVIDAD 2: Desarrollo de indicadores de desempeño para medir la aplicación de los aprendizajes de las capacitaciones diseñadas

- Se propone construir indicadores de desempeño que se midan a través de la evaluación a nivel de aplicación y de la Gestión del Rendimiento, toda vez que son las mejores herramientas para identificar la aplicación de los aprendizajes en el desempeño de los servidores.
- Los indicadores de desempeño se diseñarán a partir de los Objetivos de Capacitación de Desempeño definidos en la Matriz de Contenidos. Esta matriz fue desarrollada por los miembros del Grupo de Trabajo Multisectorial para registrar los sustentos de las materias de capacitación transversales.

MATERIA DE CAPACITACIÓN TRANSVERSAL:					
Objetivo de la materia transversal					
Situación de contexto					
Definición Oficial de la materia					
Definición Operativa de la materia					
Vinculación con Políticas Públicas					
Vinculación con Planes Estratégicos Sectoriales e Institucionales					
Rol del servidor	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje	Objetivo de capacitación de desempeño	Áreas de conocimiento	Definición	Áreas temáticas
Todos los roles (Directivos, mandos medios y ejecutores)					

# ACTIVIDAD 2: Desarrollo de indicadores de desempeño para medir la aplicación de los aprendizajes de las capacitaciones diseñadas

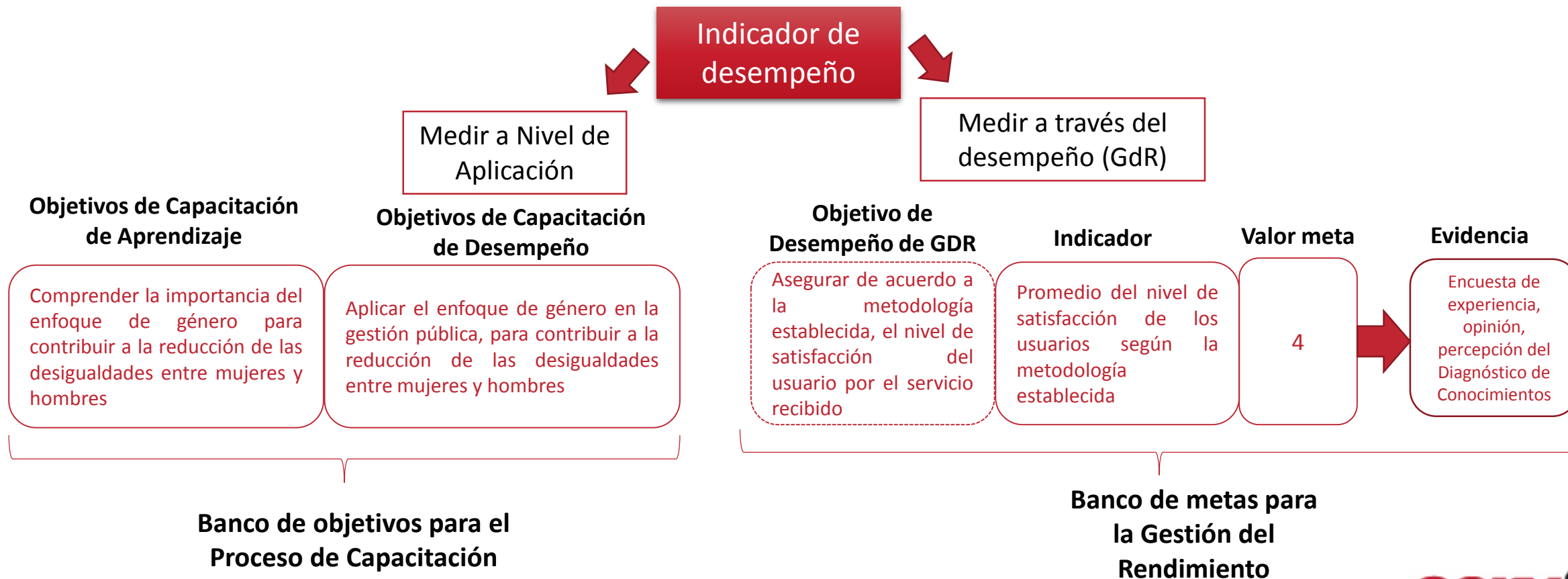
La Matriz de Contenidos cuenta con la siguiente información:

Rol del servidor	Objetivo de Capacitación de Aprendizaje	Objetivo de capacitación de desempeño	Áreas de conocimiento	Definición	Áreas temáticas
Todos los roles (Directivos, mandos medios y ejecutores)	Lo que se debe aprender durante la capacitación	Lo que debe realizar el servidor en su puesto de trabajo para aplicar lo aprendido	Tema priorizado	Definición del tema priorizado	Subtemas del tema priorizado

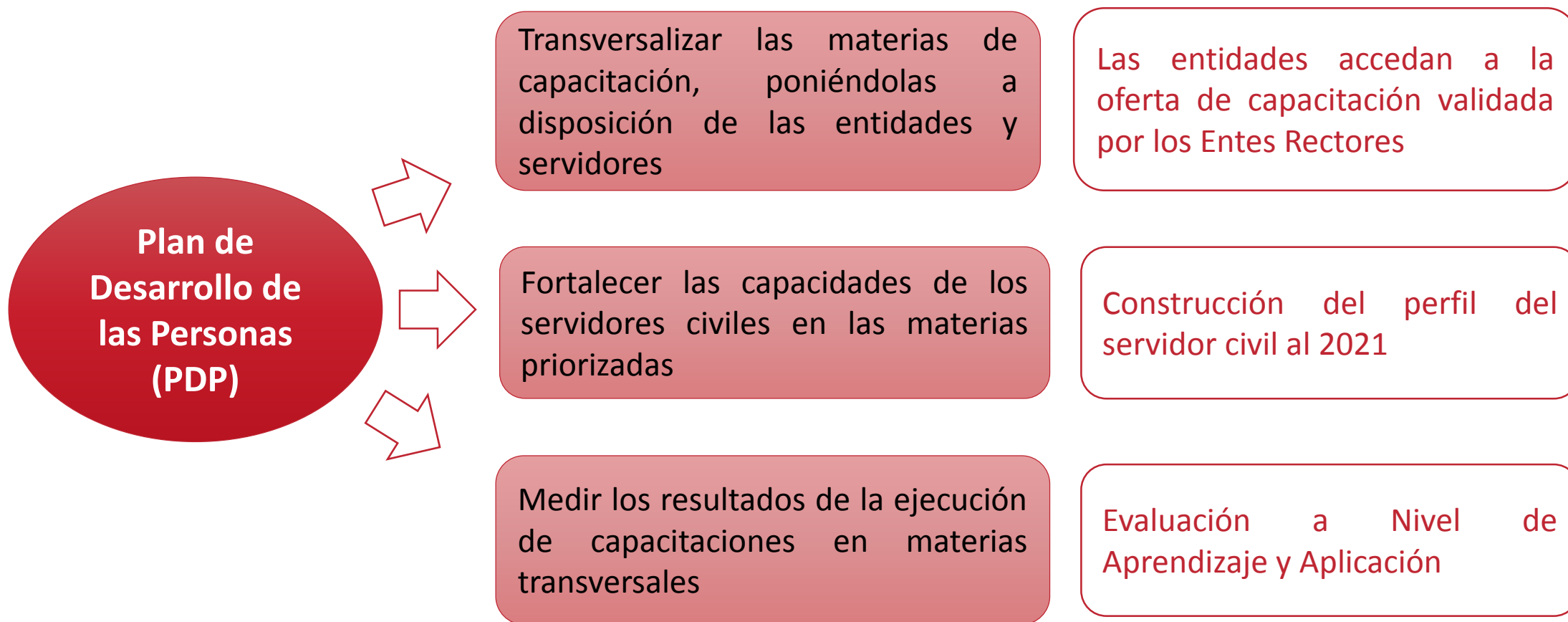


# ACTIVIDAD 2: Desarrollo de indicadores de desempeño para medir la aplicación de los aprendizajes de las capacitaciones diseñadas

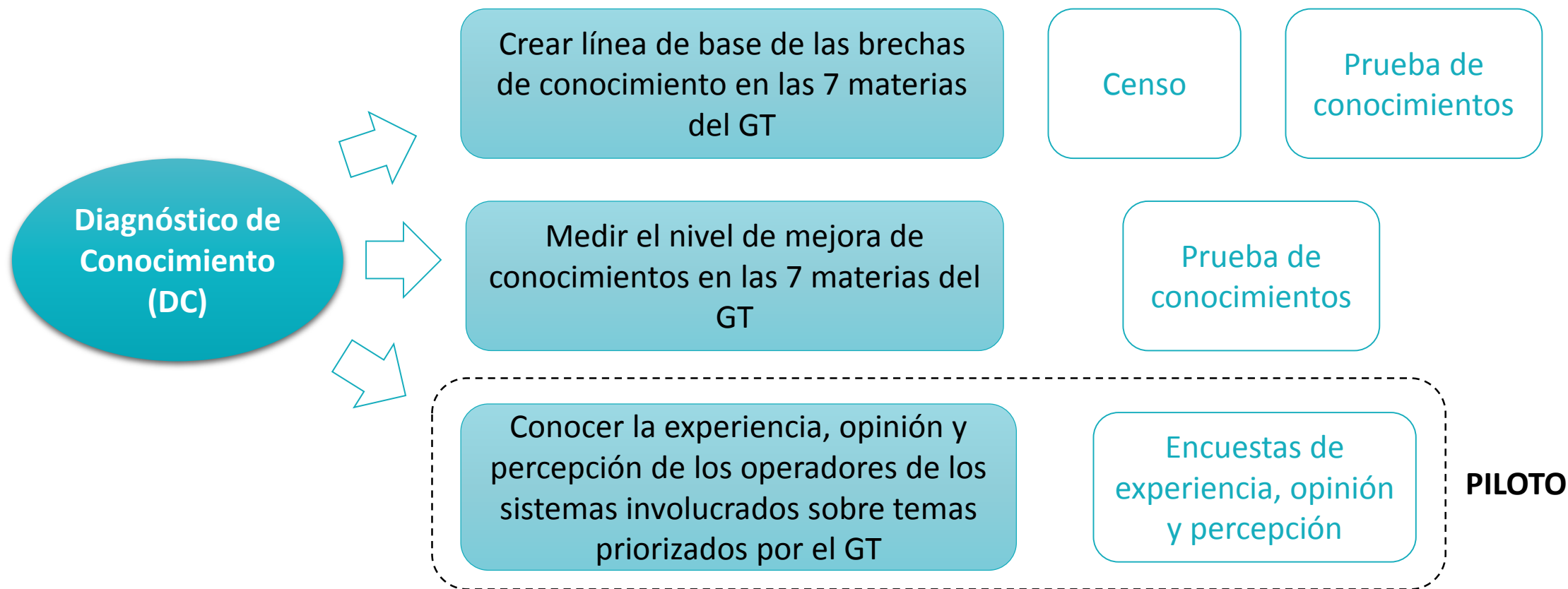
Del indicador de desempeño formulado se pueden desarrollar bancos de objetivos y metas:



# ACTIVIDAD 3: Institucionalización de los PDP como herramienta para transversalizar las capacitaciones en materias priorizadas



# ACTIVIDAD 4: Institucionalización del Diagnóstico de Conocimiento como herramienta para el Fortalecimiento de Capacidades





# ACTIVIDAD 5: Herramientas informáticas que brindarán soporte para la implementación de las materias transversales



## Sistema Informático de Gestión de la Capacitación:

Herramienta que permite gestionar el Proceso de Capacitación (Planificación, Ejecución y Evaluación) al interior de las entidades públicas.

Actualmente, una muestra de entidades viene utilizando el sistema para el desarrollo del PDP del año 2020.

En esta herramienta se deben consignar las materias de capacitación transversales para hacer seguimiento a su ejecución y evaluación.

# ACTIVIDAD 5: Herramientas informáticas que brindarán soporte para la implementación de las materias transversales

## Sistema integrado de Diagnóstico de Conocimientos.

Herramienta que permite gestionar la capacitación con los Entes Rectores de los sistemas del Estado, a través de un censo y evaluación en línea.

En el 2019 se han realizado tres Diagnósticos de Conocimientos con el sistema. Uno de ellos sobre la materia de **Gobierno y Transformación Digital**, con el cual se obtendrá información para complementar las Matrices de Contenido.

Reporte de Evaluacion por AT y TC

🏠 / Búsqueda

Diagnóstico:  Entidad:

Sistema:  Puesto:

Evaluated:

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INCORPORA EL CONJUNTO DE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE PERSONAL DESTINADAS A GESTIONAR LOS FLUJOS DE LOS SERVIDORES CIVILES DESDE SU INCORPORACIÓN HASTA LA DESVINCULACIÓN.

ÁREA CONOCIMIENTO	ÁREA TEMÁTICA	P. OBTENIDO	P. MÁXIMO	RESULTADO
CONTROL DE ASISTENCIA	CONTROL DE ASISTENCIA ( 276, 728, 1057 Y 30057)	0	1	0%
CONTROL DE ASISTENCIA	LICENCIA SIN GOCE POR MOTIVOS PARTICULARES ( 276,728,1057,30057)	0	1	0%
TIPOS DE DESPLAZAMIENTO SEGÚN RÉGIMEN	DESIGNACIÓN ( 276,728,1057 Y 30057)	0	5	0%
TIPOS DE DESPLAZAMIENTO SEGÚN RÉGIMEN	DESTAQUE (276, 728 Y 30057)	0	5	0%
TIPOS DE DESPLAZAMIENTO SEGÚN RÉGIMEN	PERMUTA (276 Y 728 )	0	5	0%
FALTAS CONTRA LOS NORMAS DISCIPLINARIAS	FALTAS DETERMINADAS POR LA NORMATIVA DEL SERVICIO CIVIL	0	5	0%
FALTAS CONTRA LOS NORMAS DISCIPLINARIAS	FALTA POR INOBSERVANCIA DE RESTRICCIONES PARA EX SERVIDORES/AS CIVILES	0	5	0%
PROCEDIMIENTO DE DESVINCULACIÓN	PROCEDIMIENTO DE DESVINCULACIÓN	0	5	0%

RANGO	DESCRIPCION
De 0% a 50%	AA
De 51% a 70%	BB
De 71% a 85%	CC
De 86% a 100%	DD

# ACTIVIDAD 5: Herramientas informáticas que brindarán soporte para la implementación de las materias transversales


Listado Detallada de Oferta de Capacitación 2019

Nombre de la acción de capacitación

Tipo de Capacitación: Formación Laboral  
Tipo de acción de capacitación: Curso  
Eje temático: Transversales

Materia: Gobierno Digital  
Público objetivo: Seleccione

**Nuevo Registro** Buscar Limpiar

#	Nombre de la acción de la capacitación	Tipo de acción de capacitación	Eje temático	materia	Público objetivo	Acción
2						 
1						 

## Sistema informático de Oferta de Capacitación Permanente:

Herramienta que permite el registro de las capacitaciones que ofrecen los proveedores de capacitación a los servidores civiles.

Este sistema también registra la oferta de capacitación permanente de los proveedores y las que se ofrecen en el marco de la implementación de las materias de capacitación transversales.

El sistema estará disponible el primer semestre del año 2020.

## **2. De las sesiones del Grupo de Trabajo Multisectorial para el desarrollo de materias de capacitación transversales**

En esta sección se señalan los temas tratados en la primera, segunda, tercera y cuarta sesión del grupo

# PRIMERA SESIÓN

En esta sesión se realizó la instalación del Grupo de Trabajo Multisectorial. La sesión se realizó el 17 de mayo de 2019 de 10 am a 1 pm, en las instalaciones de la ENAP, y contó con la participación de los representantes de los siete entes rectores.



Palabras de Juan Carlos Cortés Carcelén, Presidente Ejecutivo de SERVIR, dando la bienvenida a los representantes de los Entes Rectores que forman parte del Grupo de Trabajo Multisectorial y exponiendo la importancia de articular entre entidades para fortalecer las competencias de los servidores civiles (ENAP, 17.05.2019).

## AGENDA:

- ◆ Necesidad de transversalizar las materias de capacitación priorizadas para fortalecer las competencias de los servidores civiles.
- ◆ Grupo de Trabajo Multisectorial para el desarrollo de las Materias de Capacitación Transversales.
- ◆ Ruta estratégica en el marco del Grupo de Trabajo Multisectorial para el desarrollo de materias de capacitación transversales.
- ◆ Herramientas informáticas de soporte para la gestión de información.

A la fecha de la sesión ya se contaba con avances en el desarrollo de los contenidos de capacitación en las siete materias transversales, producto de reuniones de coordinación con los Entes rectores.

Desarrollo de 4 reuniones grupales para el análisis y validación de la Matriz de Contenidos y metodología para desarrollar el sustento de las materias de capacitación. Reuniones realizadas en la ENAP de SERVIR.

Desarrollo de 15 reuniones individuales con los Entes Rectores para analizar los sustentos de sus materias de capacitación. Reuniones realizadas en las instalaciones de cada Ente Rector.

### Principales avances

Desarrollo de 7 Matrices de Contenidos con los sustentos y temas de las materias de capacitación.

Validación de 5 Matrices de Contenidos, encontrándose pendiente la validación de la Secretaría de Descentralización y Secretaría de Gobierno Digital de PCM.

Luego de la presentación de los puntos de agenda por parte de la secretaria técnica del Grupo, Rubi Rivas Cossio, y dado los avances logrados previos a la sesión de instalación, los acuerdos de la sesión fueron:

- Dar por instalado el GRUPO DE TRABAJO MULTISECTORIAL.
- Validar las Matrices de Contenidos pendientes.
- Desarrollar la propuesta de documentos de gestión del Grupo, así como los lineamientos de materias transversales que formarán parte de la nueva Directiva que emita SERVIR para regular el Proceso de Capacitación.

# SEGUNDA SESIÓN

La segunda sesión se realizó el miércoles 11 de setiembre de 2019 de 10 am a 1 pm, en las instalaciones de ENAP, y contó con la participación de los representantes de los siete entes rectores.

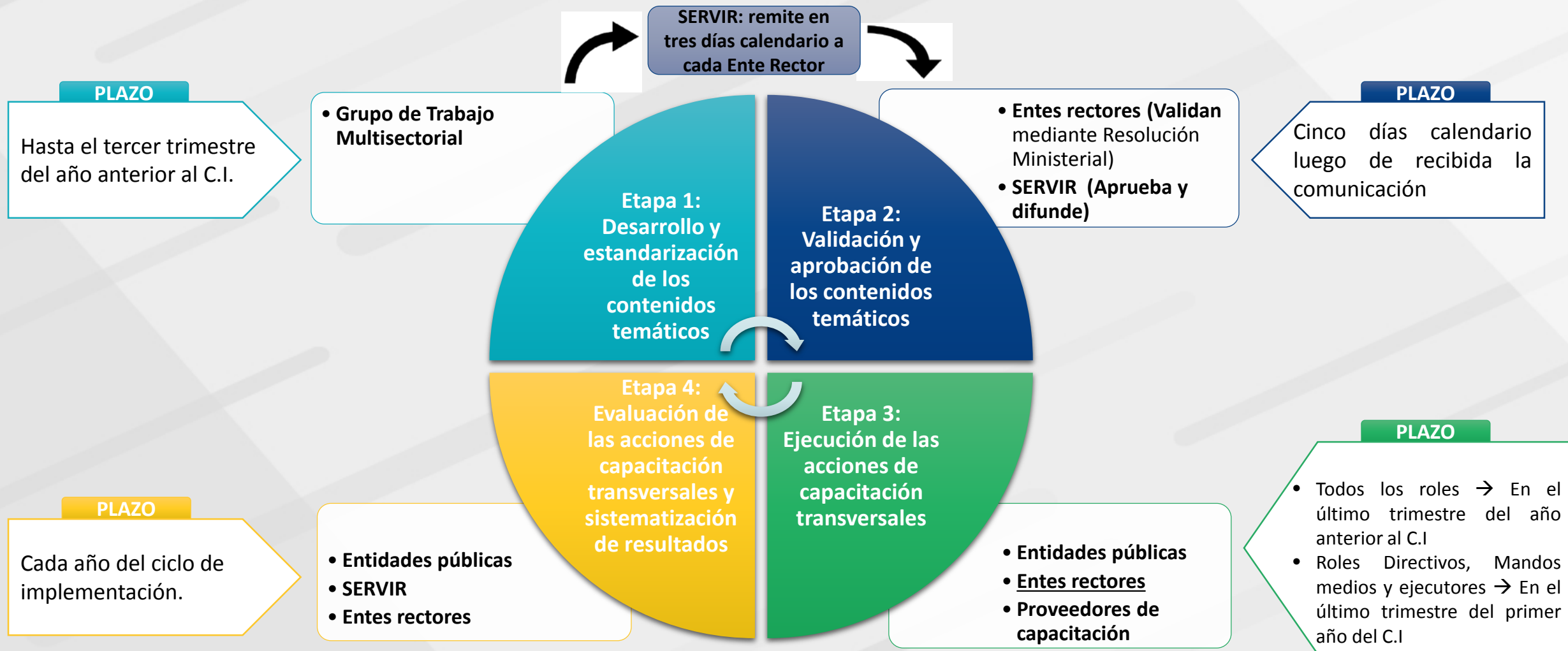


Palabras de Guillermo Valdivieso, Presidente del Grupo de Trabajo, exponiendo la necesidad de aprobar los documentos de gestión para orientar las acciones que desarrolla el grupo (ENAP, 11.09.2019).

## AGENDA:

- ◆ Presentación de los lineamientos que regulan la implementación de materias transversales que debe ser aprobado por SERVIR como parte del fortalecimiento del Proceso de Capacitación.
- ◆ Presentación de la propuesta del Reglamento del Grupo de Trabajo Multisectorial.
- ◆ Presentación de la metodologías de ENAP para el diseño de cursos y programas.

# Lineamientos que regulan las materias transversales: Etapas del ciclo de implementación





## Actores en la implementación de las materias transversales

Entidades	SERVIR	Entes Rectores	Grupo de Trabajo	Proveedores
<ul style="list-style-type: none"><li>• Deben consignar en sus PDP al menos una capacitación en cada una de las siete materias transversales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica, prioriza y coordina el desarrollo de las materias de capacitación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disponen medidas para diseñar, implementar y promover las materias transversales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrolla el contenido temático de las materias transversales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deben desarrollar capacitaciones con los contenidos temáticos de las materias transversales</li></ul>

Luego de la presentación de los puntos de agenda, y habiéndose señalado las etapas del ciclo de implementación y las responsabilidades de cada uno de los actores, se procedieron a recoger aportes a las propuestas presentadas sobre los lineamientos y el reglamento. Asimismo, se precisó que corresponde a los entes rectores la definición del diseño de cursos y/o programas que resulten de las materias transversales.

Los principales acuerdos de la sesión fueron:

- Presentar aportes a las propuestas de lineamientos y reglamento del Grupo en el plazo establecido.
- SERVIR debe incorporar los aportes propuestos a los lineamientos y reglamento.
- Los entes rectores que aún tienen pendiente la validación de sus matrices de contenidos deben validarlas.

# TERCERA SESIÓN

La sesión se realizó el 18 de noviembre de 2019 de 10 am a 1 pm, en las instalaciones de ENAP, y contó con la participación de los representantes de los siete entes rectores.



Presentación del Reglamento y Plan de Trabajo del Grupo de Trabajo Multisectorial (ENAP, 17.05.2019).

## AGENDA:

- ◆ Presentación y aprobación del Reglamento del Grupo de Trabajo
- ◆ Presentación del Plan de Trabajo del Grupo de Trabajo, periodo 2019-2021
- ◆ Seguimiento del Plan de Trabajo del Grupo de Trabajo
- ◆ Estrategia Nacional para el fortalecimiento de capacidades de los entes rectores de las materias de capacitación transversales
- ◆ Indicadores de las áreas de conocimiento registradas en las matrices de capacitación transversales

- En la sesión se recogieron aportes sobre la propuesta de reglamento y plan de trabajo. Sobre el reglamento, los principales aportes estaban relacionados a la convocatoria de las sesiones y las funciones del grupo. Respecto del plan de trabajo, las principales actividades para el presente año fueron: i) Aprobar documentos de gestión del Grupo de Trabajo Multisectorial y ii) Aprobar los contenidos temáticos desagregados a un siguiente nivel. Asimismo, se presentó la estrategia nacional que comprende cinco ejes.

### **Estrategia Nacional para el fortalecimiento de capacidades de los entes rectores de las materias de capacitación transversales**

- Eje 1**
  - Reconocimiento de la gestión de la capacitación como un factor clave de éxito para el logro de los objetivos de los entes rectores de las materias transversales.
- Eje 2**
  - Generación de la necesidad de conocer las herramientas, instrumentos u otro material diseñado garantizando la oferta formativa correspondiente.
- Eje 3**
  - Articulación con el proceso de capacitación de la implementación de las materias de capacitación transversales.
- EJE 4**
  - Fomentar las buenas prácticas relacionadas a las materias de capacitación transversales.
- Eje 5**
  - Seguimiento y evaluación a través de indicadores establecidos en las materias de capacitación transversales.

Los principales acuerdos de la sesión fueron:

- Presentar aportes a las propuestas de Plan de Trabajo del Grupo en el plazo establecido.
- SERVIR debe incorporar los aportes propuestos al Plan de Trabajo.
- Los entes rectores que aún tienen pendiente la validación de sus matrices de contenidos deben validarlas.

# PRIMERA SESIÓN EXTRAORDINARIA

Fue convocada y realizada el día 09 de diciembre de 2019, de 10 am a 12m, en las instalaciones de ENAP.

En la sesión participaron representantes de: Género, Derechos Humanos, Gobierno y Transformación Digital, Calidad de Servicio al Ciudadano, y Desarrollo Territorial.

Luego de presentarse los ajustes realizados tanto en el Reglamento como en el Plan de Trabajo, los representantes procedieron a aprobar formalmente los documentos señalados.

## AGENDA:

- ◆ Aprobación del Reglamento del Grupo de Trabajo
- ◆ Aprobación del Plan de Trabajo del Grupo de Trabajo, periodo 2019-2021

### **3. Resultados del Grupo de Trabajo Multisectorial**

En esta sección se presentan los principales resultados alcanzados hasta diciembre de 2019

# De los documentos de gestión del Grupo de Trabajo Multisectorial

El 09 de diciembre de 2019 se aprobaron:

- El Reglamento del Grupo de Trabajo Multisectorial
- El Plan de Trabajo del Grupo de Trabajo Multisectorial

Ambos documentos de gestión se encuentran como parte de los anexos.

# De los contenidos de las materias de capacitación

Los contenidos de las materias de capacitación transversales comprenden dos componentes:

- Matriz de Contenidos, que contiene los sustentos para transversalizar las materias.
- Formato de desagregación de áreas temáticas, que contienen un nivel de desagregación mayor de las áreas temáticas.

A diciembre de 2019, los Entes Rectores validaron las Matrices de Contenidos de las siete materias de capacitación transversales, y se desarrollaron los siete “Formatos de desagregación de áreas temáticas”, validados a nivel de los equipos técnicos de los entes rectores.

- ◆ La validación de las Matrices de Contenido se realizó a través de oficios suscritos por los entes rectores.
- ◆ La validación de los siete “Formatos de desagregación de áreas temáticas” lo realizaron los equipos técnicos de cada rector.
- ◆ Las Matrices de Contenido se encuentran como parte de los anexos.

# De los lineamientos que regulan la implementación de materias de capacitación transversales

- Se presentó la propuesta de Directiva que establece lineamientos para implementar las materias transversales de manera coordinada entre SERVIR, los entes rectores y el Grupo de Trabajo. Este documento se encuentra en trámite para aprobación.
- En esta norma se encuentran las pautas de implementación de materias de capacitación transversales en las entidades.



## 4. SIGUIENTES PASOS DEL GRUPO DE TRABAJO MULTISECTORIAL

En esta sección se señalan las principales actividades a desarrollar en el próximo semestre

# Siguientes actividades en conformidad con el Plan de Trabajo

- Presentar a SERVIR, de manera formal, la validación de los “Formatos de desagregación de áreas temáticas”, suscrito por los titulares del Ente Rector.
- Desarrollar los cursos y/o programas correspondientes a las diversas áreas de conocimiento de cada una de las materias de capacitación transversales.
- Revisar y validar los indicadores de desempeño propuestos por SERVIR.
- Revisar y validar la Estrategia Nacional para el fortalecimiento de capacidades hacia el 2021.

# Anexos

1. Resolución Ministerial N° 129-2019-PCM
2. Reglamento del Grupo de Trabajo Multisectorial
3. Plan de trabajo del Grupo de Trabajo Multisectorial
4. Oficio de validación de la Matriz de Contenido de Derechos Humanos
5. Oficio de validación de la Matriz de Contenido de Género
6. Oficio de validación de la Matriz de Contenido de Interculturalidad
7. Oficio de validación de la Matriz de Contenido de Integridad
8. Oficio de validación de la Matriz de Contenido de Desarrollo Territorial
9. Oficio de validación de la Matriz de Contenido de Calidad de Servicio a la Ciudadanía
10. Oficio de validación de la Matriz de Contenido de Gobierno y Transformación Digital
11. Matriz de contenido de Derechos Humanos
12. Matriz de contenido de Género
13. Matriz de contenido de Interculturalidad
14. Matriz de contenido de Integridad
15. Matriz de contenido de Desarrollo Territorial
16. Matriz de contenido de Calidad de Servicio a la Ciudadanía
17. Matriz de contenido de Gobierno y Transformación Digital



Autoridad Nacional del Servicio Civil

No. Francisco de Zela 150, piso 10,  
Jesús María 15072, Perú

T: (51 1) 206-3370 | info@servir.gob.pe

T: (51 1) 206-3370 | info@servir.gob.pe

T: (51 1) 206-3370 | info@servir.gob.pe

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)