

A close-up photograph of a person wearing a light blue uniform, likely a public servant, writing in a blue notebook with a white pen. The person's hands and the notebook are in sharp focus, while the background is blurred, showing another person in a similar uniform. The overall scene suggests a professional or administrative setting.

ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN DE
LOS PLANES DE DESARROLLO DE
LAS PERSONAS (PDP) AL
SERVICIO DEL ESTADO

La inversión del Estado en
sus servidores públicos

ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN DE LOS PLANES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) AL SERVICIO DEL ESTADO
La inversión del Estado en sus servidores públicos

JUAN JOSÉ MARTÍNEZ
Presidente ejecutivo de SERVIR

Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil

© Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Dirección: Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10 - Jesús María, 15072 - Perú
Correo electrónico: info@servir.gob.pe
Portal Institucional: www.servir.gob.pe

Primera edición

Octubre, 2019.

Índice

	8	1. Presentación
Metodología .2	10	
	12	3. Análisis Descriptivo
		3.1 Análisis de planificación de las matrices de los PDP 12
		3.2 Análisis de ejecución según entidad 19
		3.3 Análisis de ejecución según eje temático de capacitación 22
		3.4 Análisis de ejecución según sector 25
Análisis de tendencias de los montos .4 ejecutados en los PDP	28	
	32	5. Análisis correlativo
Análisis de matriz PDP con gastos en .6 capacitación	40	
	42	7. Conclusiones y recomendaciones
Anexos .8	44	
Anexo 1: Tabla 3. Lista de Entidades que formaron parte de la Matriz 2018	44	

Glosario de términos

Análisis correlacional	Análisis del grado de asociación lineal o medida del vínculo estadístico entre dos variables.
Análisis descriptivo	Análisis de las características principales y/o claves relacionadas a la distribución de las variables más relevantes halladas en la base de datos.
Gráfico de dispersión	Representación gráfica de la relación entre dos variables a partir de la presentación de los valores para cada una de estas dos variables en la base de datos.
Indicador de costo por beneficiario/a	Cociente del costo total de capacitación y el número de beneficiarios/as reportado en una entidad.
Participación del costo de capacitación del Gobierno Nacional	Cociente del costo total de capacitación correspondiente al Gobierno Nacional y el costo total agregado para un año determinado.
Participación de los ejes temáticos:	Cociente del costo total de capacitación correspondiente a un eje temático en específico entre el costo total agregado para un año determinado.
Ratio de ejecución de acciones de capacitación	Cociente del número de acciones de capacitación ejecutados entre el número de acciones de capacitación planificados para un año determinado.
Ratio de ejecución de matrices PDP	Cociente del número de matrices de PDP ejecutados entre el número de matrices PDP planificados para un año determinado.
Ratio de ejecución del costo total de capacitación	Cociente del costo total de capacitación ejecutado entre el costo total de capacitación planificado agregado para un año determinado.
Ratio de ejecución de beneficiarios/as	Cociente del número de beneficiarios/as capacitados/as entre el número de beneficiarios/as planificados para un año determinado.
Ratio de ejecución presupuesto	Cociente del presupuesto devengado entre el presupuesto institucional modificado (PIM) para un sector específico para un año determinado.
Resultado de Programa Presupuestal	Valor observado de un resultado intermedio o final de un Programa Presupuestal entre el valor meta para un sector específico para un año determinado.

Índice de gráficos

N° de Gráfico	Nombre	Pág.
1	Número de PDP planificados y presentados del 2014-2019	12
2	Distribución de acciones de capacitación por principales ejes temáticos 2014-2018	12
3	Distribución de acciones de capacitación por principales ejes temáticos en el Gobierno Local 2014-2018	13
4	Distribución de acciones de capacitación por principales ejes temáticos en el Gobierno Nacional 2014-2018	13
5	Distribución de acciones de capacitación por principales ejes temáticos en el Gobierno Regional 2014-2018	14
6	Distribución de acciones de capacitación por eje temático y por sectores 2014	15
7	Distribución de acciones de capacitación por eje temático y por sectores 2018	16
8	Distribución de acciones de capacitación por materias principales para el eje temático de funciones de la entidad 2014-2018	17
9	Distribución de acciones de capacitación por materias principales del eje temático de sistemas administrativos 2014-2018	17
10	Distribución de acciones de capacitación por materias principales del eje transversal 2014-2018	18
11	Ranking del costo total de capacitación por entidad	19
12	Número de beneficiarios/as por entidad	20
13	Ranking del costo total de capacitación por beneficiario/a	21
14	Costo total de capacitación por eje temático	22
15	Número de beneficiarios/as de capacitación por eje temático	22
16	Costo por beneficiario/a por eje temático	23
17	Costo total en los sub - ejes temáticos administrativo	23
18	Número de beneficiarios/as por sub - ejes temáticos administrativos	24
19	Costo por beneficiario/a por sub - ejes temáticos administrativos	24
20	Costo total de capacitación por sector (millones)	25
21	Número de beneficiarios/as de capacitación por sector	26
22	Costo por beneficiario/a por sector	27
23	Evolución del costo total de capacitación ejecutado	28
24	Evolución del ratio de ejecución del costo total de capacitación	28
25	Evolución del número de beneficiarios/as efectivos	29
26	Evolución del ratio de beneficiarios/as efectivos/planeados	29
27	Evolución del costo por beneficiario/a	30
28	Evolución de la participación del costo de capacitación del Gobierno Nacional	30
29	Evolución de la participación de los ejes temáticos: Sistemas administrativos, generales, mandato legal, habilidades blandas y transversales	31

30	Evolución del número de acciones de capacitación ejecutadas	31
31	Presupuesto devengado y costo de capacitación	32
32	Presupuesto devengado y costo de capacitación, sin contar el año 2018	32
33	Presupuesto devengado y costo de capacitación por beneficiario/a	33
34	Presupuesto devengado y costo de capacitación por beneficiario/a, sin incluir el año 2018	33
35	Presupuesto devengado y número de beneficiarios/as	34
36	Presupuesto devengado y número de beneficiarios/as, sin incluir el año 2018	34
37	Presupuesto devengado y número de Ratio de ejecución y costo de capacitación por beneficiario/a	35
38	Ratio de ejecución y costo de capacitación por beneficiario/a, sin incluir el año 2018	35
39	Ratio de ejecución y número de beneficiarios/as	36
40	Ratio de ejecución y número de beneficiarios/as, sin incluir el año 2018	36
41	Resultados de PP y costo de capacitación	37
42	Resultados de PP y costo de capacitación, sin incluir el año 2018	37
43	Resultados de PP y costo de capacitación por beneficiario/a	38
44	Resultado de PP y costo de capacitación por beneficiario/a, sin incluir el año 2018	38
45	Resultado de PP y número de beneficiarios/as	39
46	Resultado de PP y número de beneficiarios/as, sin incluir el año 2018	39

Índice de tablas

N° de tabla	Nombre	Pág.
1	Ejecución de inversión en capacitación y entrega de matriz de PDP	40
2	Entidades que ejecutaron presupuesto en temas de capacitación, pero sin matriz de PDP	41
3	Lista de Entidades que formaron parte de la Matriz 2018	44

1. Presentación

En el marco de la implementación de la Política de la Modernización de la Gestión Pública para el 2021, se señala que uno de los pilares de esta política es el servicio civil meritocrático. De acuerdo con este pilar, uno de los tres atributos fundamentales del servidor público está centrado en la capacidad técnica que debe tener para desarrollar e implementar políticas públicas eficaces y que generen valor público.

En esa línea, muchos países han venido ejecutando, durante las últimas décadas, reformas del servicio civil, con el objetivo de compatibilizar esas tres dimensiones. La tendencia actual se dirige a buscar un mayor mérito y flexibilidad. Un mayor mérito significa profesionalización y capacidad técnica del servicio público. La mayor flexibilidad se relaciona con un servicio más adaptable al entorno y, por lo tanto, con mayor capacidad de responder a los cambios estratégicos de gobierno, así como a las demandas y expectativas de los ciudadanos.

Para generar esta profesionalización del servicio civil, es necesario invertir en el desarrollo de las capacidades técnicas y personales de los servidores públicos. En ese marco, los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) representan la hoja de ruta que cuenta la institución para promover el desarrollo de dichas capacidades en cada uno de sus servidores. Esto significa que un correcto diseño e implementación del PDP conlleva a una serie de mejoras: 1) a nivel individual genera un aumento en el número de servidores públicos que cuentan con mejores capacidades para desempeñar sus funciones, 2) a nivel institucional permite que la organización genere más y mejores resultados del servicio que presta y 3) a nivel país permite que como Estado tengamos mejores niveles de desarrollo.

En ese marco, una de las funciones de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades del Servicio Civil se centra en velar por el seguimiento y mejoras de las diferentes entidades públicas sobre el diseño e implementación de los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP). Esta Gerencia cuenta con información sobre la planificación y ejecución de los PDP de las distintas entidades del Estado, tanto a nivel nacional como local.

La información sistematizada por esta gerencia tiene como punto de partida el año 2014. Por ello, este informe tiene como horizonte de análisis de los datos recogidos del 2014 al 2019. Esta base de datos sobre la ejecución de los PDP representa una de las principales fuentes de información con las que cuenta el Estado sobre la ejecución de la inversión que se realiza año tras año en sus servidores públicos.

Este reporte analiza de forma exploratoria cómo ha sido la inversión en capital humano en los servidores públicos durante los últimos cinco años, explorando la tendencia de la inversión, cómo se ha distribuido a nivel de sector y entidad en los últimos años y en qué líneas temáticas se han invertido. Asimismo, indaga sobre el nivel de cumplimiento por parte de las diferentes entidades en la presentación de los PDP a SERVIR.

Asimismo, plantea un análisis correlacional entre los diversos indicadores señalados en la base de datos de la propia institución tanto a nivel presupuestal como de resultado. Esto, con la finalidad de esbozar las potenciales relaciones que existe entre la inversión realizada con indicadores de la entidad.



2. Metodología

El siguiente informe presenta, en primer lugar, un análisis descriptivo que busca hallar los principales patrones de demanda de capacitaciones según la temática solicitada (sistemas administrativos, funciones de la entidad, etc.) en las matrices PDP de planificación.

En la segunda parte, se esboza tanto un análisis descriptivo como un análisis correlacional en torno a la información disponible sobre las capacitaciones a servidores públicos de entidades tanto a nivel nacional, regional y local. Asimismo, se analizará los potenciales efectos de la inversión en los servidores públicos sobre resultados intermedios y finales en las entidades públicas que trabajan dichos servidores.

Para estos estudios, se utilizó información de las matrices del PDP remitidas a la Autoridad Nacional del Servicio Civil según lo establece la Resolución N° 141-2016-SERVIR/PE. Para la primera parte del análisis, se utilizaron las bases de datos correspondientes a los PDP 2014-2018 de planificación y, se tomó en consideración el uso de las siguientes variables: nivel de gobierno, sector, departamento o región, eje, materia y número de acciones de capacitación. Para el caso del análisis de ejecución de los PDP, y que resulta ser la parte más extensa del presente documento, la fuente primigenia de información que se utilizó corresponde a la acción de capacitación por entidad del año 2018 que contiene información de 191 “entidades públicas”.

Se considera realizar un análisis de la ejecución de los Planes de Desarrollo de Personas (PDP) al Servicio del Estado del año 2018, principalmente, considerando que si bien, a partir del año 2016 se volvió obligatoria la entrega de matrices PDP, su adecuada implementación ha tenido mayor asidero en el 2018, año en el que se ha contado con un mayor margen de información de las entidades. De igual manera, se han presentado progresos de desagregación de la información a nivel de entidad y, realización del análisis en el año 2018. Este estudio otorga la oportunidad de realizar un análisis de tendencias al contar con un periodo mayor.

Cabe precisar que “entidad pública”, según las bases de datos procesadas, es un término amplio que puede referir tanto a un programa, proyecto tanto del ejecutivo como autónomo. Así, la suma de estas matrices ha generado una base de datos que refleja la información, principalmente, del costo total,

número de beneficiarios/as, entre otras variables, a nivel de entidad pública y acción de capacitación.

Esta base de datos ha sido complementada con información sobre capacitaciones de entidades públicas para el periodo 2014-2017, reportando información disponible del nombre, siglas, tipo, nivel, región, sector, número de beneficiarios/as, número de horas y costo total de las capacitaciones de las instituciones reportadas. Cabe precisar que, solo 33 entidades de las 191 fueron reportadas durante el periodo completo de análisis 2014-2018 (5 años); 16 entidades, durante 4 años; otras 16 en un periodo de 3 años; 32 entidades en un espacio de 2 años; 15 entidades, durante un periodo de 1 año; y, 88 entidades solo cuentan con información referente al año 2018.

La finalidad de la realización del análisis correlacional, se le añadió información de gasto público referido al Presupuesto Inicial de Apertura (PIA), Presupuesto Inicial Modificado (PIM) y Devengado a nivel de sector a cada una de las entidades públicas para el periodo de análisis 2014-2018. Esta información se obtuvo del aplicativo del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) proveniente del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) con el objetivo de analizar la correlación o tendencias entre el avance de la ejecución y o el devengado con los niveles de capacitación a nivel de sector. Una primera hipótesis sugiere que mayores niveles de capacitación por persona a nivel de sector debería asociarse con una mejora en la ejecución del gasto.

Por otro lado, se procesó la información correspondiente a los indicadores de desempeño de programas presupuestales de todos los sectores disponibles para el horizonte de análisis 2014-2018. Se seleccionaron los programas presupuestales con mayor información disponible (2 por sector) así como dos indicadores por programas presupuestales, principalmente de resultado.

Cabe precisar que los indicadores seleccionados provienen de fuentes de información diversas, desde encuestas nacionales socio-demográficas, como la Encuesta Demográfica y de Salud (ENDES) y la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), hasta información administrativa a nivel de sector. La premisa para la selección de estos indicadores es verificar que, como se presupone, mayores niveles de capacitación por persona a nivel de sector podrían asociarse con mejoras en el cumplimiento de los indicadores de desempeño reflejado en el valor observado como porcentaje de la meta establecida.

¹ Estas entidades públicas han sido detalladas en el Anexo 1 del presente informe.

Por último, se analizó la base de datos de aquellas instituciones que enviaron la matriz de PDP a SERVIR y se comparó con la información referente a la ejecución del gasto de actividades en capacitaciones realizadas por las entidades públicas. Este último análisis, solo se realizó para el año 2018.

Es preciso indicar que el código de la actividad seleccionada de capacitación fue el 6000008; y la información de ejecución de dicha actividad se obtuvo del SIAF-MEF. La hipótesis dentro del siguiente análisis sugiere que los desembolsos en acciones de capacitación se encuentran asociados a la recepción de las matrices PDP del año. A su vez, no desembolsos en acciones de capacitación, deberían encontrarse con la no entrega de matrices PDP del año. Por otro lado, se utilizó la información de palabras clave por eje temático para clasificar, de manera sistemática, las acciones de capacitación.

Respecto a la primera base de datos, las variables utilizadas para el año 2018 para el análisis descriptivo y/o correlacional fueron las siguientes:



Número de beneficiarios/as



Costo total de la capacitación



Clasificación temática



Sector a la que pertenece la entidad.

Previo al inicio de los análisis propuestos, se realizó un análisis de valores perdidos de las variables seleccionadas a fin de verificar el porcentaje de datos que se cuenta para el análisis. Es así que el número de beneficiarios/as posee una tasa de valores perdidos de 4.92%, valor tolerable para continuar con un análisis. El costo total de la acción de capacitación posee una tasa de valores perdidos de 25.91% que, si bien refleja un ratio mayor a la variable anterior, permite realizar determinado análisis. El sector posee un total de 1.11% de valores perdidos que, de la misma forma, permiten realizar análisis.

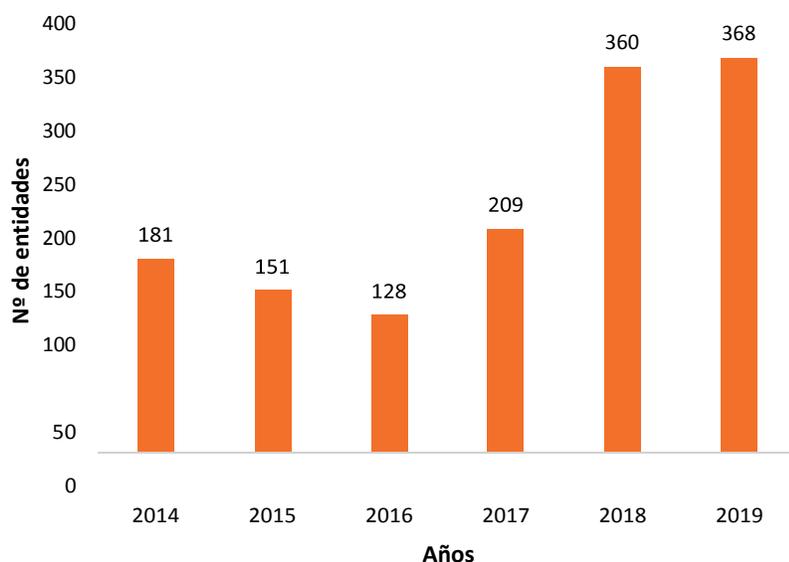
El análisis descriptivo presenta el comportamiento de las variables relevantes para el estudio (costo de capacitación, número y costo por beneficiario/a) a niveles de entidad, eje temático, sub - eje temático en el caso de sistemas administrativos y materias transversales; y. El análisis de ejes temáticos demandados es realizado sobre la información de planificación de las entidades que entregaron sus matrices PDP. Asimismo, se presentará la evolución de las principales variables para el periodo de análisis 2014-2018. A su vez, se describe el comportamiento de las variables complementarias tales como el ratio de ejecución del sector.

El análisis correlacional busca esbozar hipótesis sobre la relación de las variables de capacitación, la ejecución del gasto público (operativizadas sobre el presupuesto devengado y sobre el ratio de ejecución) y sobre la entrega de resultados (operativizados sobre el porcentaje de cumplimiento de los indicadores de desempeño de programas presupuestales por sector). En ese sentido, la justificación del presente ejercicio corresponde a mostrar los primeros cruces de información que motiven la investigación de los efectos de las actividades de capacitación en entidades públicas sobre resultados intermedios (ejecución del gasto pública) y resultados finales (entrega de bienes y servicios públicos) de la gestión pública.

3. Análisis descriptivo

3.1 Análisis de planificación de las matrices de los PDP

Gráfico 1. Número de PDP planificadas presentadas del 2014-2019



Durante el periodo 2014-2019 se han presentado un total de 1397 matrices PDP de planificación.

En ese sentido, el número de matrices PDP mostradas han ido en aumento, pasando de 181 en el año 2014 a 368 en el 2019.

Para el análisis se han tomado muestras de matrices PDP por el total de entidades con el propósito de realizar un estudio más exhaustivo sobre cómo se planificaron las matrices PDP.

3.1.1 Análisis de ejes temáticos demandados

En el año 2014, el eje temático más demandado en la planificación de los PDP fue el de sistemas administrativos (33%), seguido por el eje de funciones de la entidad (26%); no obstante, esta tendencia fue revertida y, en el año 2018, el eje temático de mayor demanda fue el de funciones de la entidad (31%), seguido del eje de sistemas administrativos (28%).

Gráfico 2. Distribución de acciones de capacitación por principales ejes temáticos 2014-2018

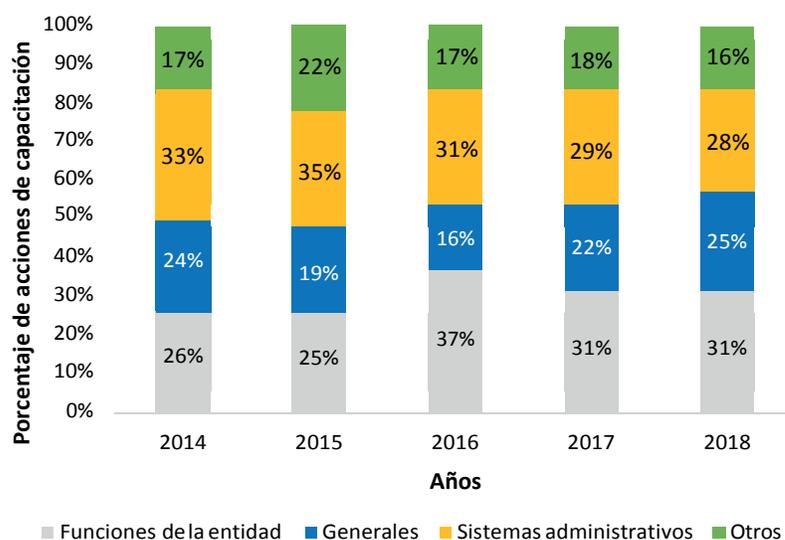
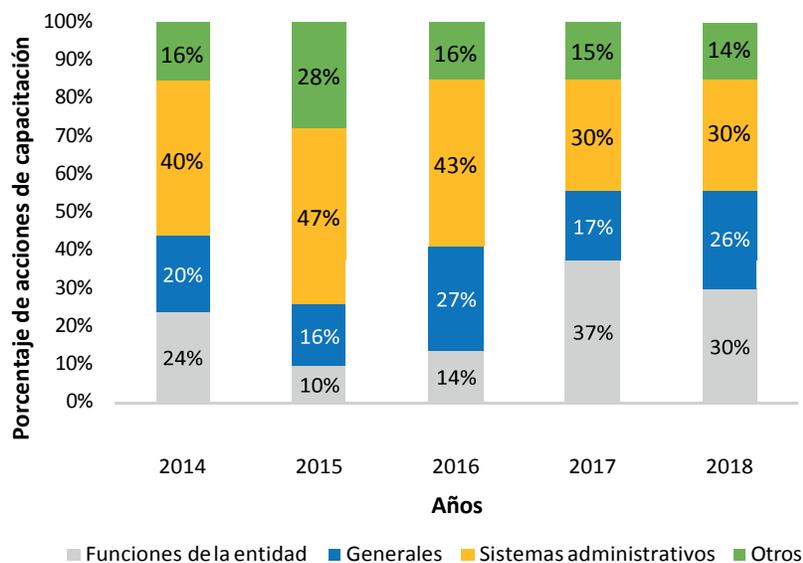


Gráfico 3. Distribución de acciones de capacitación por principales ejes temáticos en el Gobierno Local 2014-2018



Para las entidades del Gobierno Local, en el año 2014, el eje más demandado fue el de sistemas administrativos (40%), seguido por el eje de funciones de la entidad (24%). De la misma forma que para el total nacional, el eje de sistemas administrativos fue reduciendo su participación, en donde alcanzó el 30% de capacitaciones demandadas en el 2018, el mismo porcentaje que el eje de funciones de la entidad.

Para las entidades del Gobierno Nacional, en el año 2014, el eje más demandado fue el de sistemas administrativos (31%), seguido por el eje de generales (26%). En contraste, en el año 2018, el eje de mayor demanda fue funciones de la entidad, seguido por el eje de sistemas administrativos (27%).

Gráfico 4. Distribución de acciones de capacitación por principales ejes temáticos en el Gobierno Nacional 2014-2018

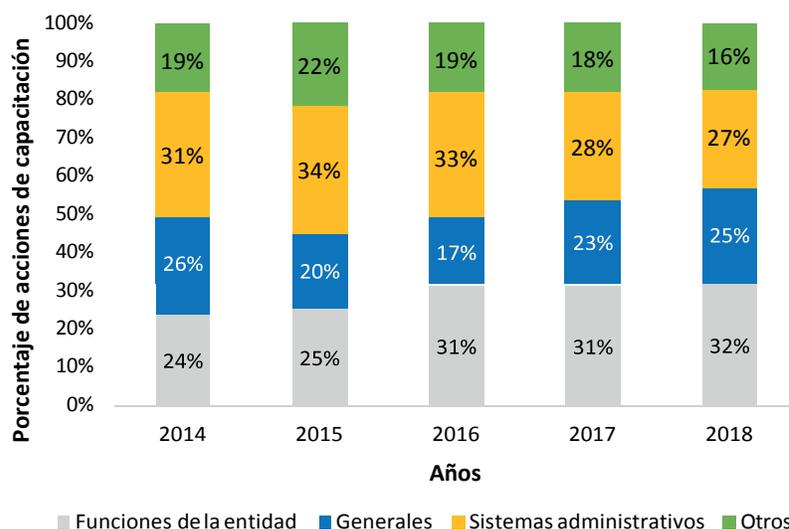
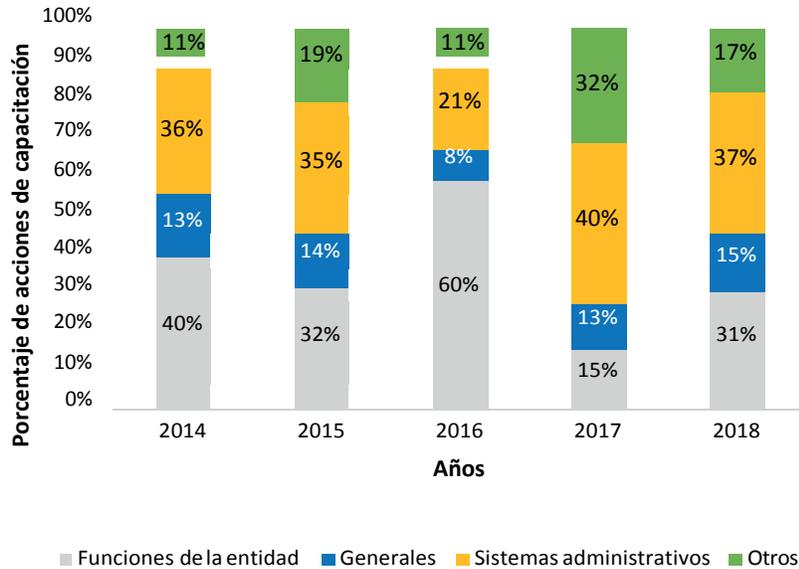


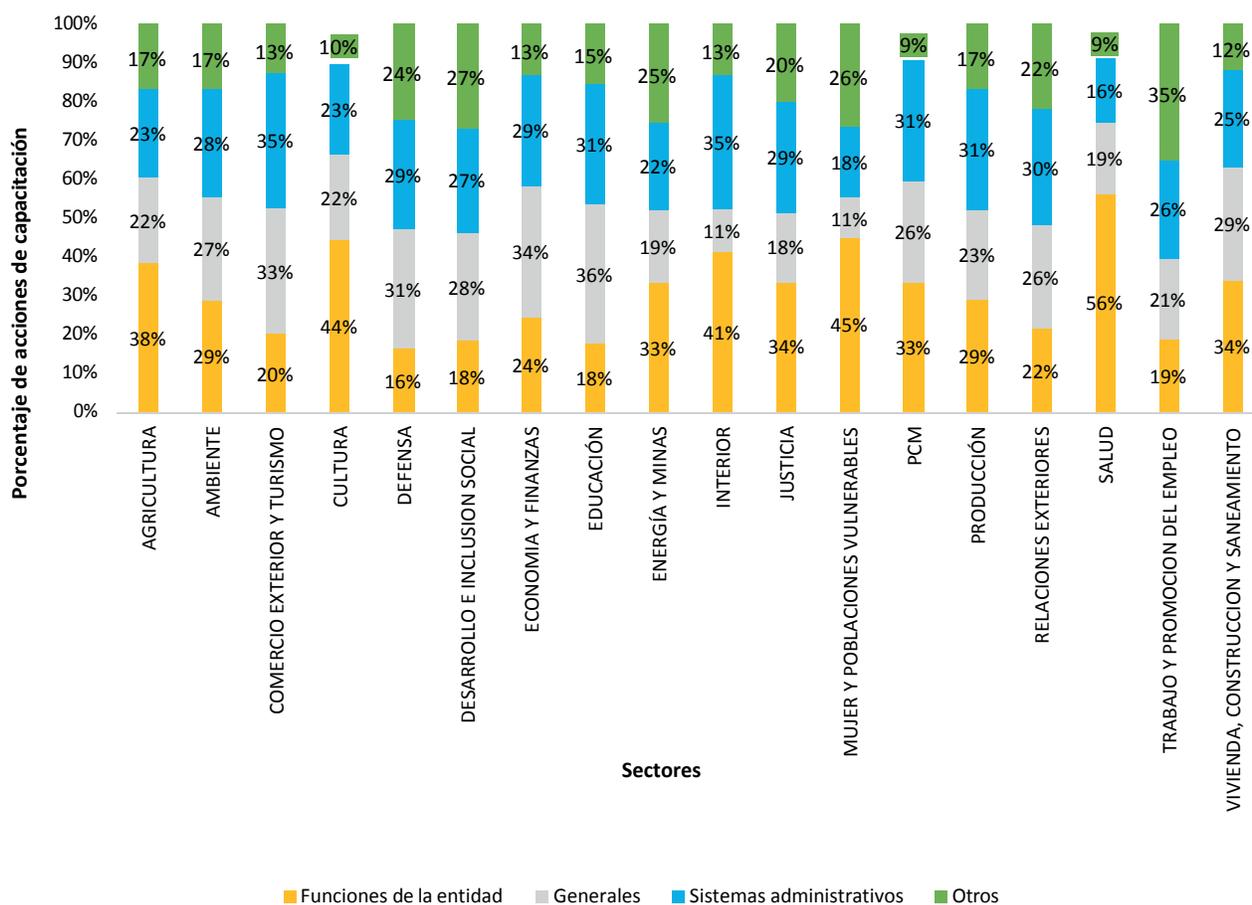
Gráfico 5. Distribución de acciones de capacitación por principales ejes temáticos en el Gobierno Regional 2014-2018



Para las entidades del Gobierno Regional, en el año 2014, el eje más demandado fue el de funciones de la entidad (40%), seguido por el eje de sistemas administrativos (36%). En contraste, en el año 2018, el eje de mayor demanda fue el de sistemas administrativos (37%), seguido por el eje de funciones de la entidad (31%).

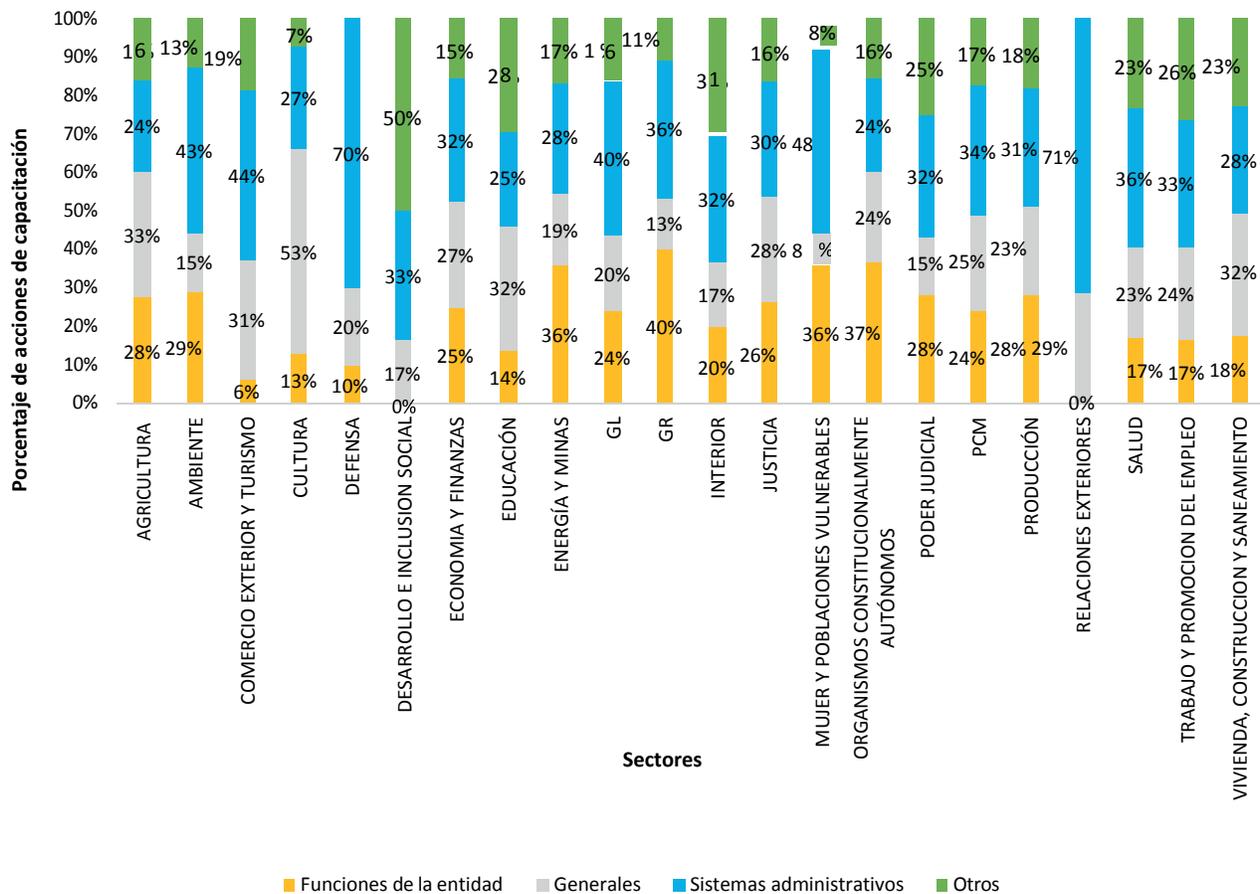
En el 2014, los sectores con mayor participación en capacitaciones en funciones de la entidad fueron los Gobiernos Regionales y los Organismos Constitucionalmente Autónomos, con 40% y 37%, respectivamente. Asimismo, los sectores con mayor participación en capacitaciones generales fueron Cultura y Agricultura, con 53% y 33%, respectivamente. Finalmente, los sectores con mayor participación en capacitaciones del eje de sistemas administrativos fueron Relaciones Exteriores y Defensa, con 71% y 70%, respectivamente.

Gráfico 6. Distribución de acciones de capacitación por eje temático y por sectores 2014



En el año 2018, los sectores con mayor participación de capacitaciones en funciones de la entidad fueron Salud y Mujer y Poblaciones Vulnerables, con 56% y 45%. Además, los sectores con mayor participación de capacitaciones generales fueron Educación y Economía y Finanzas, con 36% y 34%, respectivamente. Finalmente, los sectores con mayor participación de capacitaciones del eje de sistemas administrativos fueron Comercio y Turismo, e Interior, ambos con 35%.

Gráfico 7. Distribución de acciones de capacitación por eje temático y por sectores 2018



Para el eje temático de funciones de la entidad se realizó el análisis según sub - ejes o materias, así, se encontró que, en el 2014, la principal materia de capacitación en el eje de funciones de la entidad fue la materia “especializada” con 62%. En contraste, tanto en el año 2017 como en el 2018, la materia predominante fue la de funciones de la entidad (como el nombre del eje de capacitación).

Gráfico 8. Distribución de acciones de capacitación por materias principales para el eje temático de funciones de la entidad 2014-2018

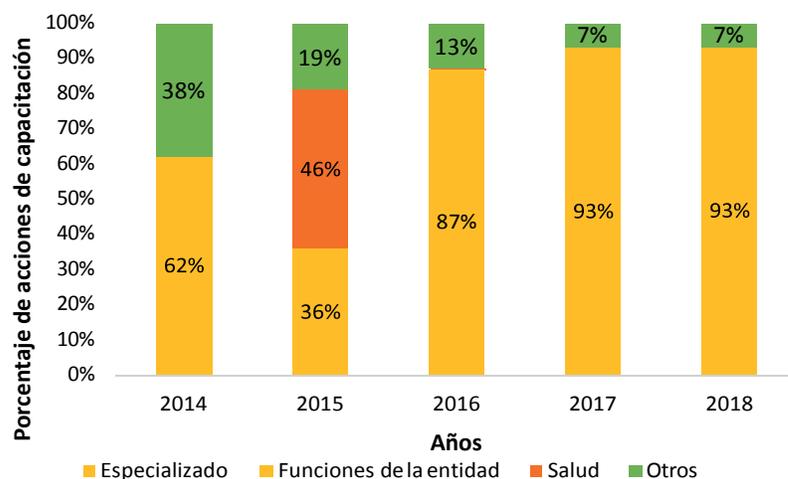
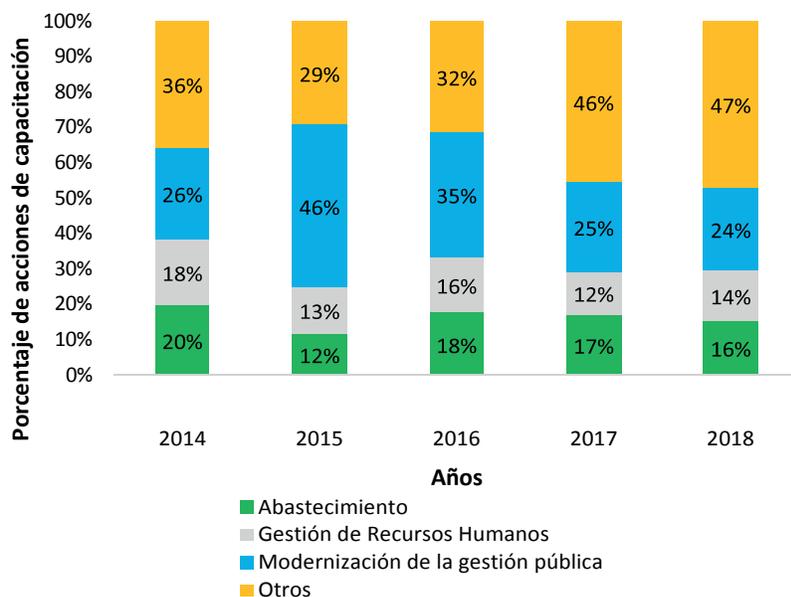
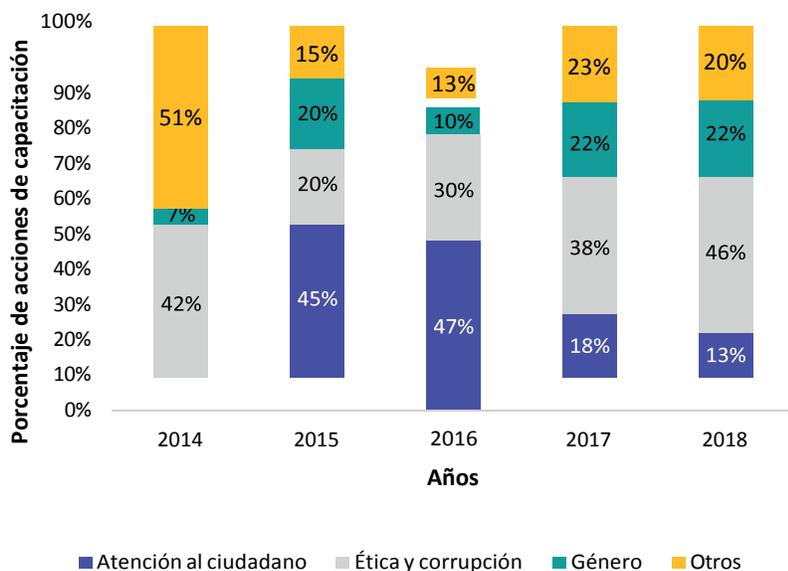


Gráfico 9. Distribución de acciones de capacitación por materias principales del eje temático de sistemas administrativos 2014-2018



De la misma forma, se realizó el análisis de materias de capacitación para el eje de sistemas administrativos. Así, se encuentra que, en el año 2014, la materia principal de capacitación fue la modernización de la gestión pública (26%), seguido de abastecimiento (20%). Este orden fue seguido en el año 2018, donde modernización de la gestión pública y abastecimiento representaron el 24% y 16% de las capacitaciones demandadas.

Gráfico 10. Distribución de acciones de capacitación por materias principales del eje transversal 2014-2018



Finalmente, se realizó el análisis de materias para el eje temático transversal. Se encuentra que, en el 2018, la materia predominante

fue la de ética y corrupción, con 42%, seguido por las capacitaciones en género, con 7%. En el 2018, el ordenamiento se mantiene con las capacitaciones en ética y corrupción en 46% y, un ascenso en la participación de capacitaciones en género, con 22%.

En conclusión, actualmente los tres ejes temáticos de mayor demanda planificada son los ejes de funciones de la entidad (31%), sistemas administrativos (28%) y generales (25%), con un notorio decrecimiento en la participación de capacitaciones en sistemas administrativos y un leve crecimiento en la participación de capacitaciones en funciones de la entidad. En líneas generales, los Gobiernos Locales y Nacionales comparten la misma distribución que el promedio, no obstante, los Gobiernos Regionales presentan una mayor participación dominante de las capacitaciones en sistemas administrativos.

Finalmente, habiendo realizado una desagregación a nivel de materia de capacitación para los ejes temáticos de funciones de la entidad, sistemas administrativos y transversales, se encuentra lo siguiente:

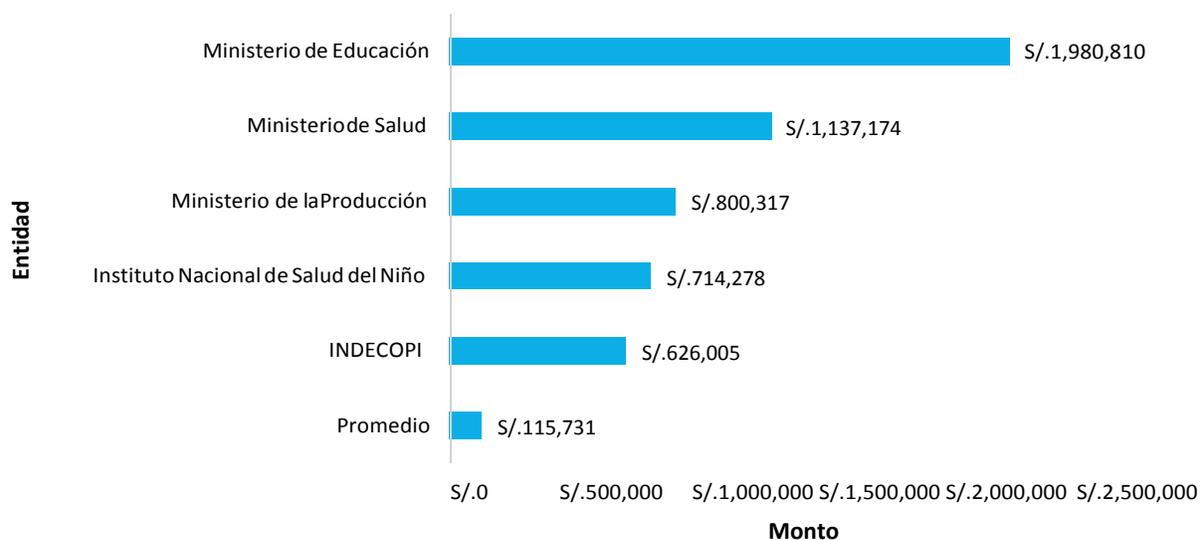
- En la actualidad, para el eje de funciones de la entidad, la materia predominante es la que lleva el mismo nombre (funciones de la entidad) con 93% de participación en el eje. Para sistemas administrativos, actualmente las materias de mayor participación son las de modernización de la gestión pública, abastecimiento y gestión de los recursos humanos.
- Por último, en el eje transversal, se encuentra que las materias con mayor participación son las de ética y corrupción, género y atención al ciudadano. Cabe resaltar que, en los últimos años, se ha observado un importante crecimiento en la participación de las capacitaciones en temas de género para el eje transversal.

3.2 Análisis de ejecución según entidad

Analizando la base de datos de la matriz de ejecución del PDP del 2018, el costo promedio de capacitación de las entidades analizadas asciende a S/. 115,730 . Mientras que, el monto de capacitación promedio por beneficiario/a asciende a S/. 4,610.

De acuerdo con la base de datos de ejecución de gasto de capacitación 2018, las entidades con mayor monto de capacitación ejecutadas son: En primer lugar, el Ministerio de Educación (MINEDU), cuyo monto de ejecución asciende a S/. 1,980,809; en segundo lugar, el Ministerio de Salud (MINSAL), cuyo monto de ejecución asciende a S/. 1,137,173; Por otro lado, en quinto lugar, se encuentra el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), cuyo monto de ejecución asciende a S/. 626,005.

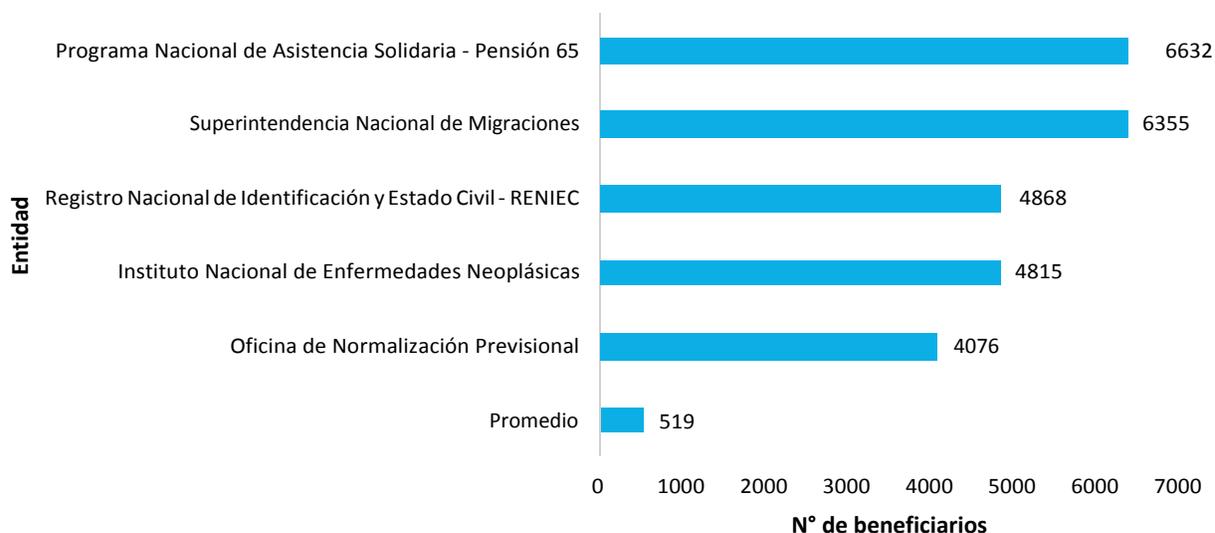
Gráfico 11. Ranking del costo total de capacitación por entidad



En cuanto al número de beneficiarios/as promedio, para el total de entidades analizadas asciende a 519 beneficiarios/as, cantidad que se encuentra muy por debajo del número observado en las 5 instituciones con más beneficiarios/as capacitados/as.

Dichas instituciones son: En primer lugar, el Programa Nacional de Asistencia Solidaria - Pensión 65, con 6,632 beneficiarios/as; en segundo lugar, la Superintendencia Nacional de Migraciones, con 6,355 beneficiarios/as; en tercer lugar, el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), cuyos beneficiarios/as ascienden a 4,868 personas; en cuarto lugar, el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), con 4,815 personas beneficiadas; finalmente, en el quinto lugar, se encuentra la Oficina de Normalización Previsional (ONP), cuyos beneficiarios/as asciende a 4,076 personas.

Gráfico 12. Número de beneficiarios por entidad



² Cabe precisar que un servidor público puede ser beneficiario o beneficiaria de más de una acción de capacitación.

³ Para el presente informe solo se ha considerado aquellas entidades que han remitido el número de personas capacitadas. No se ha considerado los datos en blanco ni aquellas que reportan como dato "varios/as".

El indicador de costo por beneficiario/a permite medir, de mejor forma, el monto de ejecución de capacitación por unidad. Así, el costo promedio de capacitación asciende a S/. 4,611 soles, monto que se encuentra muy por debajo de los correspondientes a las 5 entidades con mayor costo por beneficiario/a.

Estas 5 entidades son: En primer lugar, el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), cuyo monto de ejecución asciende a S/. 91,000; en segundo lugar, el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES), con S/. 69,398; en tercer lugar, la Universidad Nacional Agraria La Molina (UNALM), cuyo monto asciende a S/. 49,250; en cuarto lugar, el Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (AGRORURAL), con S/. 48,327; finalmente, en el quinto lugar, se encuentra el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de Construcción (SENCICO), cuyo monto de asciende a S/. 46,781.

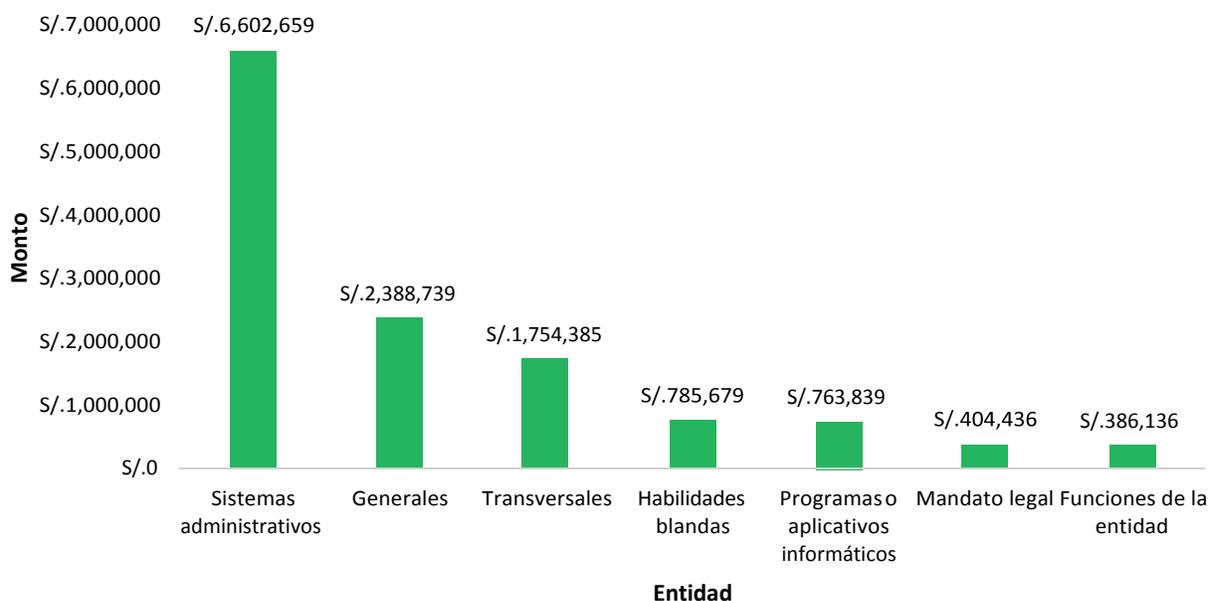
Gráfico 13. Ranking del costo total de capacitación por beneficiario entidad



3.3 Análisis de ejecución según eje temático de capacitación

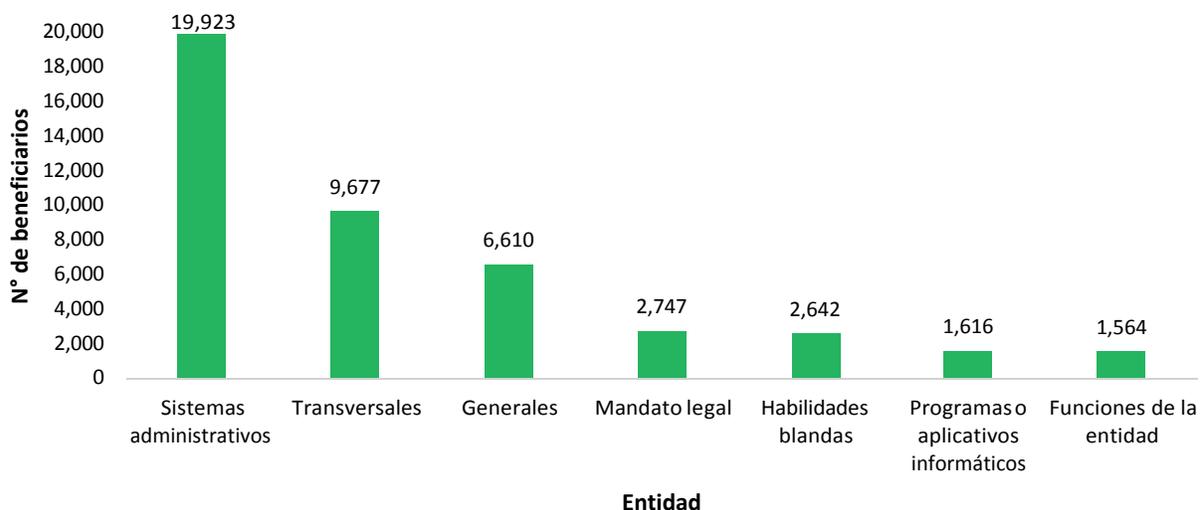
Los tres ejes temáticos de capacitación con mayor monto total de ejecución son los siguientes: Capacitaciones en sistemas administrativos, cuyo monto asciende a S/. 6,602,659; capacitaciones generales, las cuales suman S/. 2,388,739; y, capacitaciones en materias transversales, las cuales ascienden a S/. 1,754,385. Por otro lado, los ejes temáticos con menores montos de ejecución de capacitaciones son los siguientes: Funciones de la entidad (S/. 386,136) y mandato legal (S/. 404,436).

Gráfico 14. Costo total de capacitación por eje temático



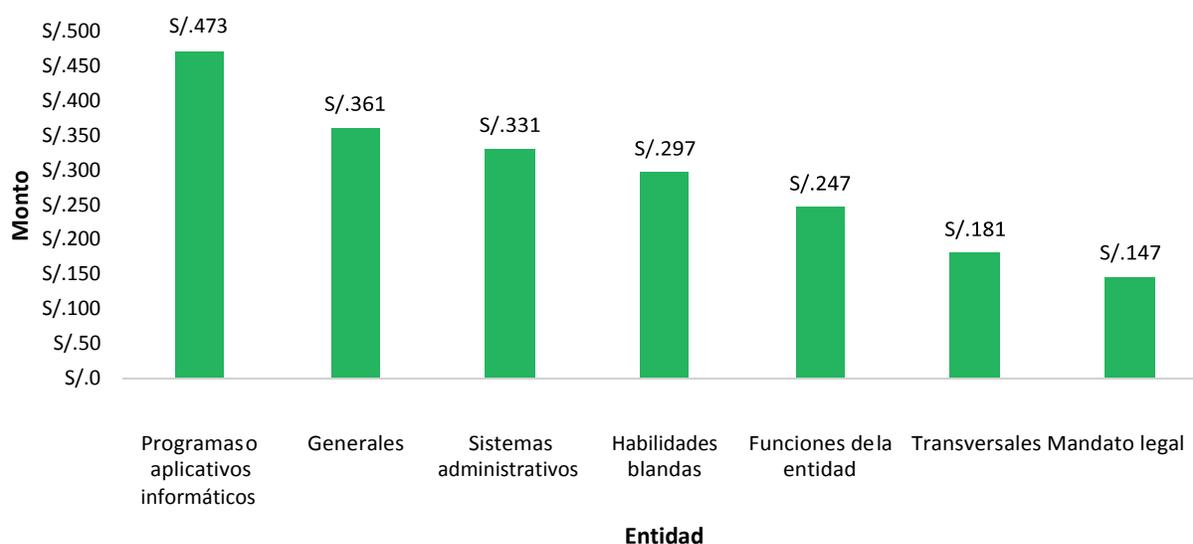
Asimismo, los ejes temáticos que presentaron el mayor número de beneficiarios/as capacitados/as fueron las siguientes: (1) Capacitaciones en sistemas administrativos, con 19,923 personas; (2) Capacitaciones en materias transversales con 9,667 personas; y, finalmente, (3) Capacitaciones generales, con 6,610 personas. En complemento, las capacitaciones en mandato legal ascienden a 2,747 personas y las capacitaciones en habilidades blandas; en 2,642 personas.

Gráfico 15. Número de beneficiarios/as de capacitación por eje temático



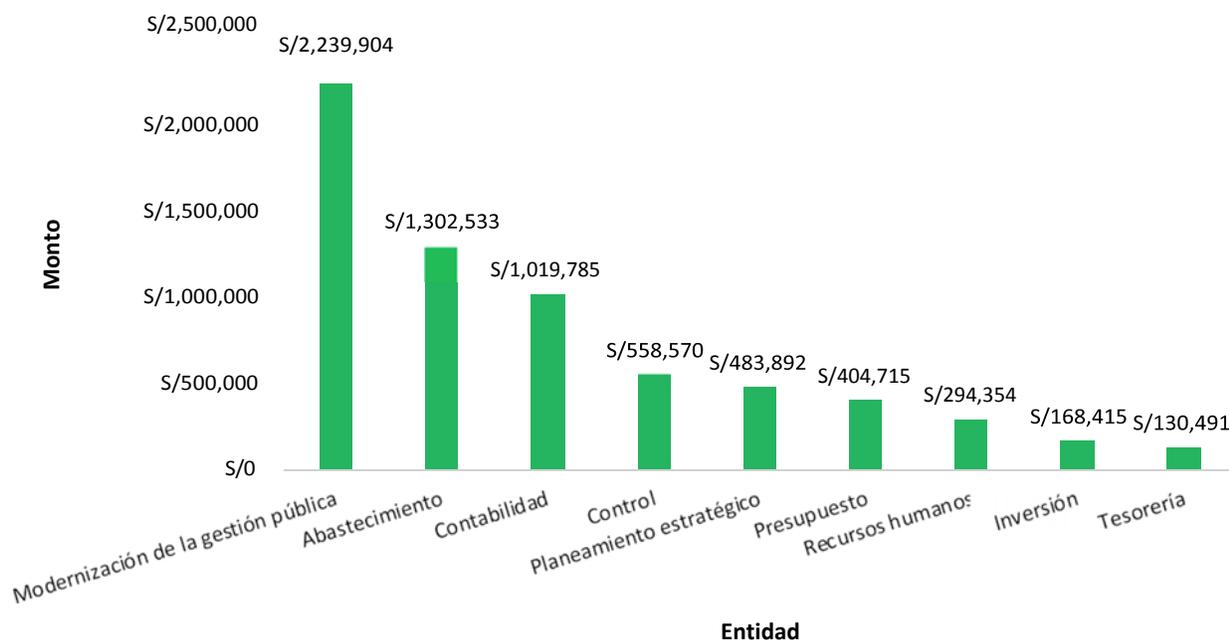
En relación al costo por beneficiario/a según eje temático, se desagrega de la siguiente forma: Primero, las capacitaciones generales representan las de mayor monto de ejecución por beneficiario, alcanzando S/. 361 por persona; en segundo lugar, se encuentran las capacitaciones en sistemas administrativos, alcanzando S/. 331 por persona; en tercer lugar, capacitaciones en habilidades blandas, cuyo monto asciende a S/. 297 por persona. Por último, el costo de capacitaciones en materias transversales asciende a S/. 181 soles y en mandato legal S/. 147 por persona, respectivamente.

Gráfico 16. Costo por beneficiario/a según eje temático



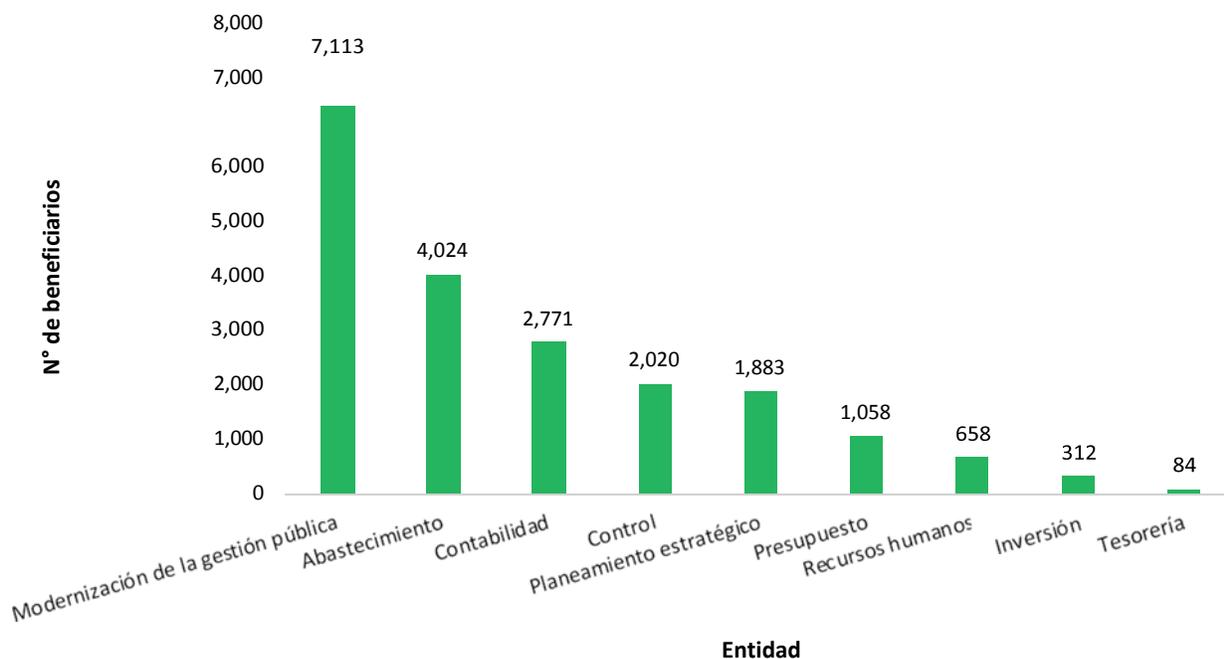
Por otro lado, se desagrega los ejes temáticos de sistemas administrativos y de las capacitaciones en materias transversales según sus sub - ejes temáticos. Sobre los sub - ejes temáticos de los sistemas administrativos más altos, el monto de capacitación se distribuye, en primer lugar, al tema de la Modernización de la gestión pública, cuyo monto asciende a S/. 2,239,904; seguido de Abastecimiento con S/. 1,302,533 y; contabilidad, con S/. 1,019,785.

Gráfico 17. Costo total en los sub - ejes temáticos administrativo



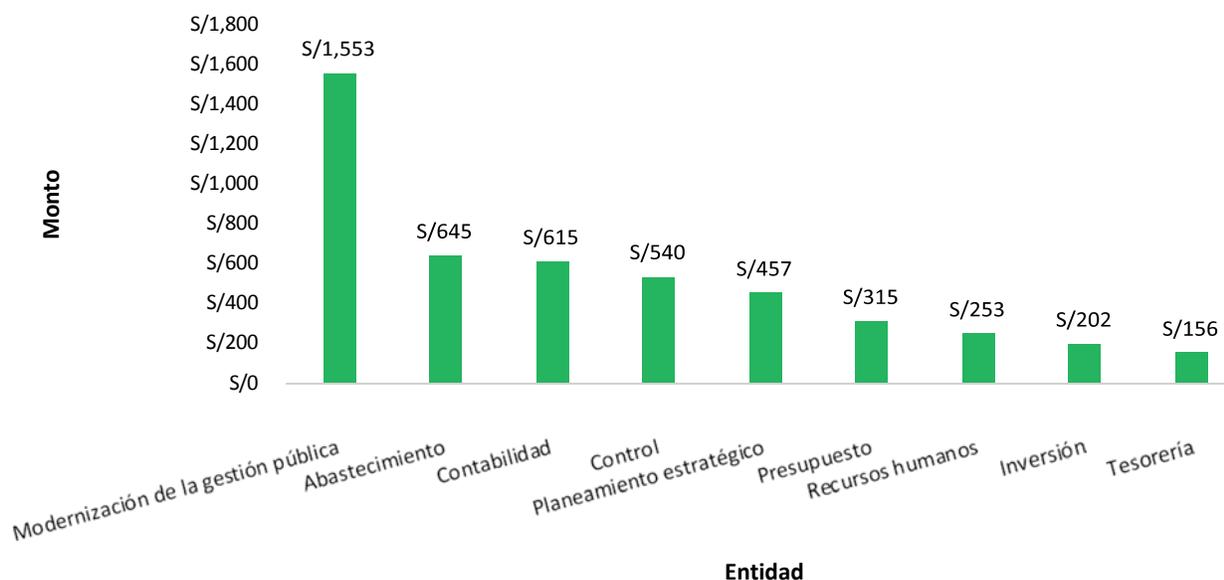
De acuerdo al número de beneficiarios, los sub - ejes temáticos administrativos que cuentan con un mayor número son: En primer lugar, la Modernización de la gestión pública, ascendiendo a 7,113 personas; Abastecimiento, con 4,024 personas y; Contabilidad con un total de 2,771 beneficiarios/as.

Gráfico 18. Número de beneficiarios/as por sub - ejes temáticos administrativos



Finalmente, los sub - ejes temáticos administrativos de mayor monto de capacitación por beneficiario/a son los siguientes: En primer lugar, las Modernización de la gestión pública asciende S/. 1,553 soles por persona; Abastecimiento, asciende a S/. 645 soles por persona y; Contabilidad, con S/. 615 soles por persona.

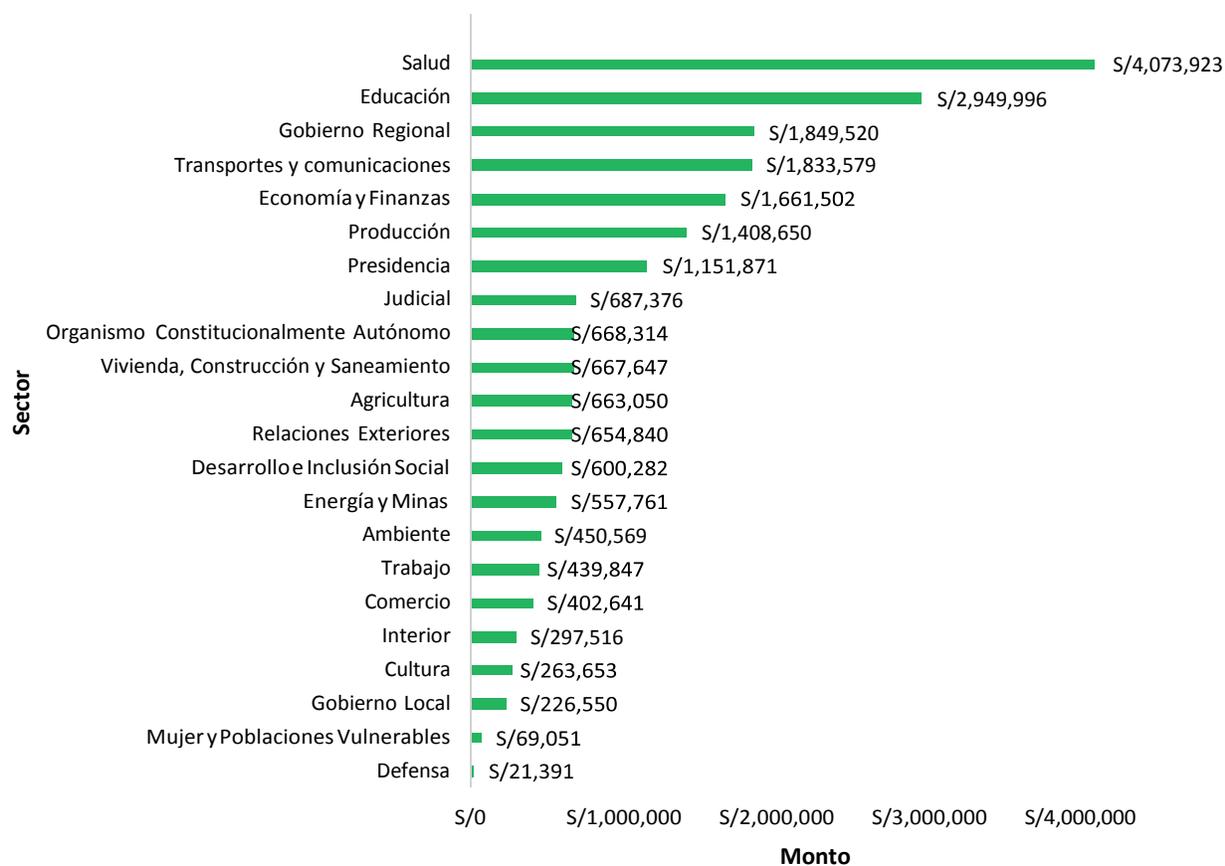
Gráfico 19. Costo por beneficiario/a por sub - ejes temáticos administrativos



3.4 Análisis de ejecución según sector

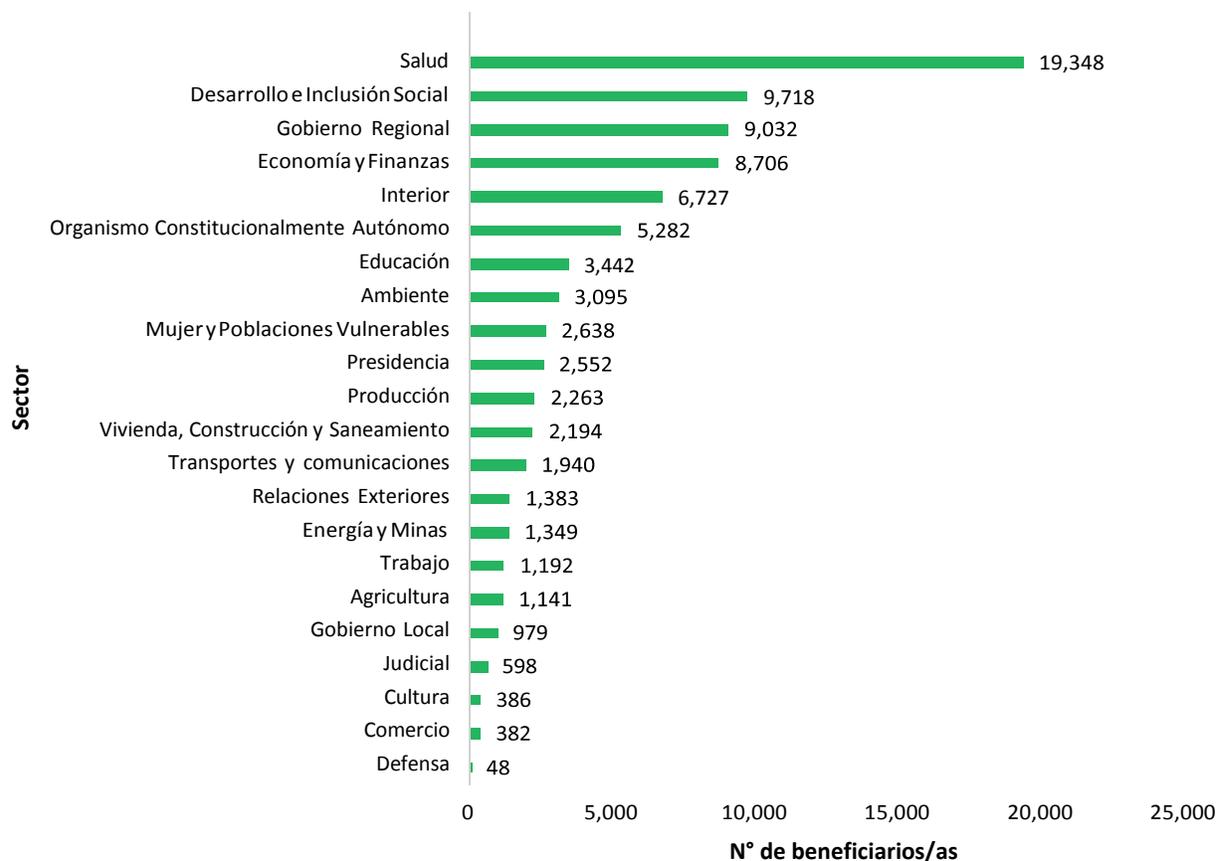
Según sector, los de mayor costo total de capacitación ejecutada se distribuye de la siguiente manera: En primer lugar, el sector Salud es el de mayor monto ejecutado de capacitación, con S/. 4,073,923 soles; seguido por Educación, con S/. 2,949,996 soles; los Gobiernos Regionales con S/. 1,849,520 soles; Transportes y Comunicaciones con S/. 1,833,579 soles; y, finalmente, Economía y Finanzas con un monto de ejecución de capacitación total de S/. 1,661,502 soles.

Gráfico 20. Costo total de capacitación por sector (Millones de S/.)



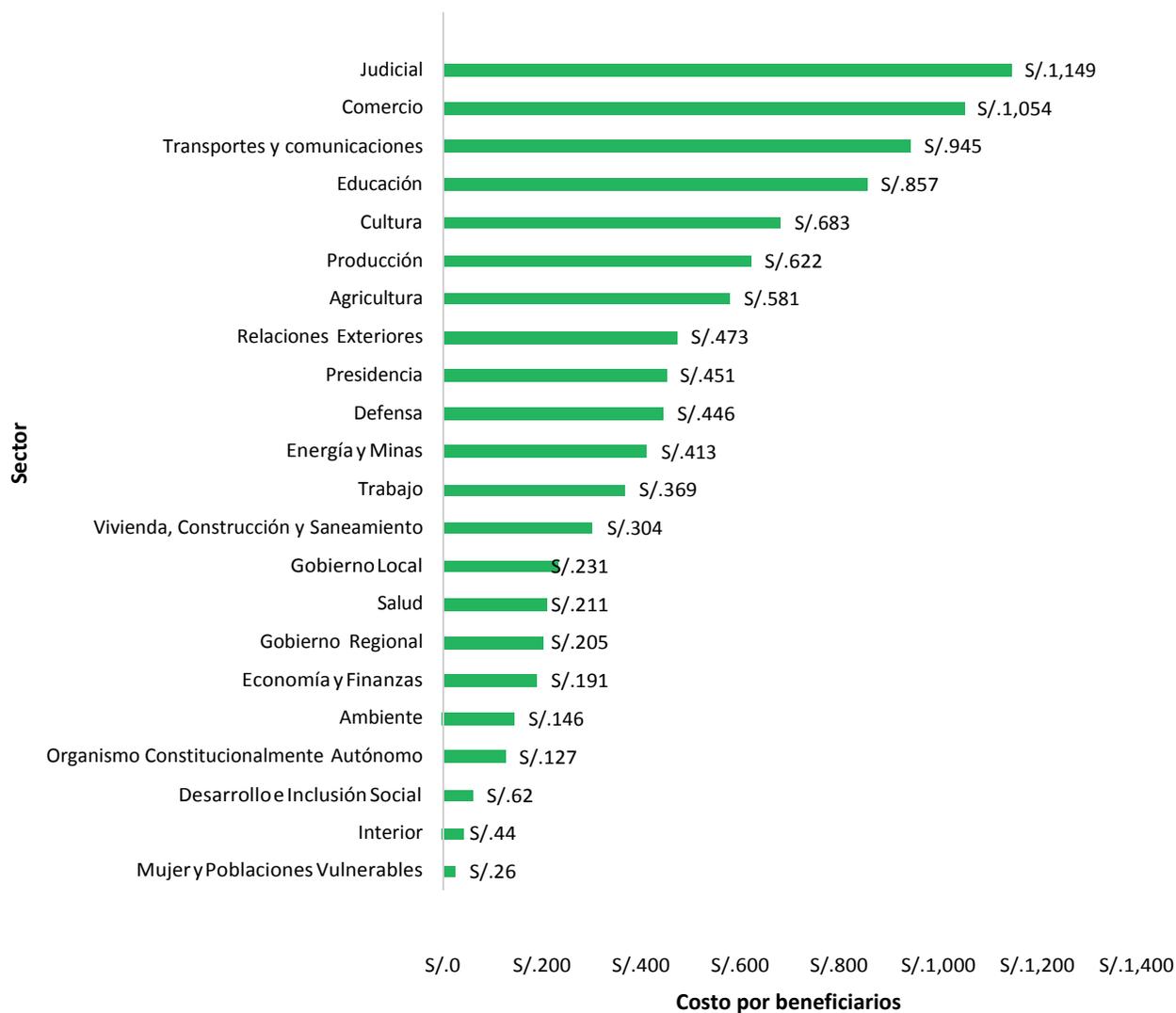
Por otro lado, los sectores con mayor número de beneficiarios/as capacitados/as son: Salud, con el mayor número de beneficiarios/as capacitados/as, con un total de 19,348 personas; seguido por Desarrollo e Inclusión Social, con 9,718 personas capacitadas; tercero, los Gobiernos Regionales, con un total de 9,032 personas; cuarto, Economía y Finanzas, con un número de capacitados de 8,706; finalmente, Interior, con 6,727 personas beneficiadas.

Gráfico 21. Número de beneficiarios/as de capacitación por sector



El indicador de costo por beneficiario/a por sector, se distribuye de la siguiente manera: el sector Justicia es el de mayor monto ejecutado con S/. 1,149 soles; seguido por Comercio, cuyo monto asciende a S/. 1,054 soles; tercero, Transportes y Comunicaciones con S/. 945 soles; cuarto, Educación, que presenta un monto de S/. 857 soles por beneficiario/a y; finalmente, Cultura, con S/. 683 soles por beneficiario/a.

Gráfico 22. Costo por beneficiario/a por sector



4. Análisis de tendencias de los montos ejecutados en los PDP

A continuación, se presentará un análisis de la evolución de los principales indicadores disponibles sobre los PDP del 2014 al 2018. Este análisis permitirá identificar patrones de comportamiento de la ejecución y planificación de capacitaciones, entre otras desagregaciones.

El costo total de capacitación ejecutado evolucionó positivamente, pasando de S/.

19,922,397 soles en el 2014 a S/ 22,798,913 soles en el 2018. Si bien presentó caídas durante el periodo 2015-2017, en el último año presentó un incremento de más de S/. 10 millones de soles.

Gráfico 23. Evolución del costo total de capacitación ejecutado (Millones de S/.)

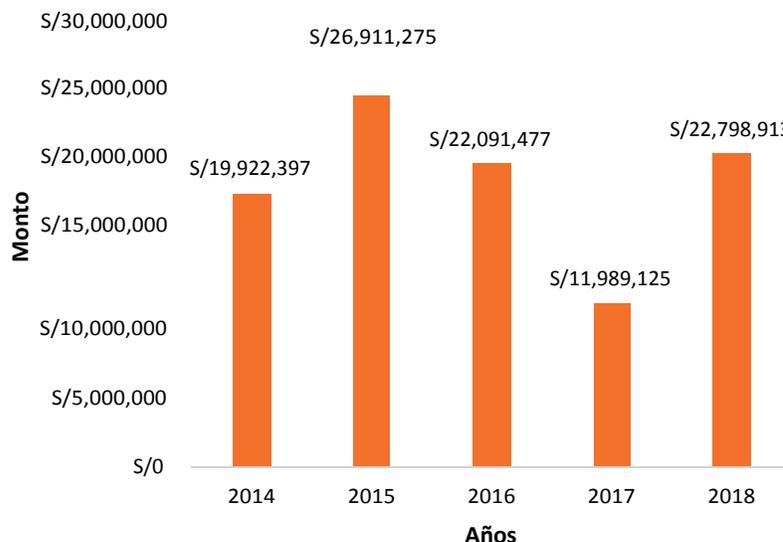
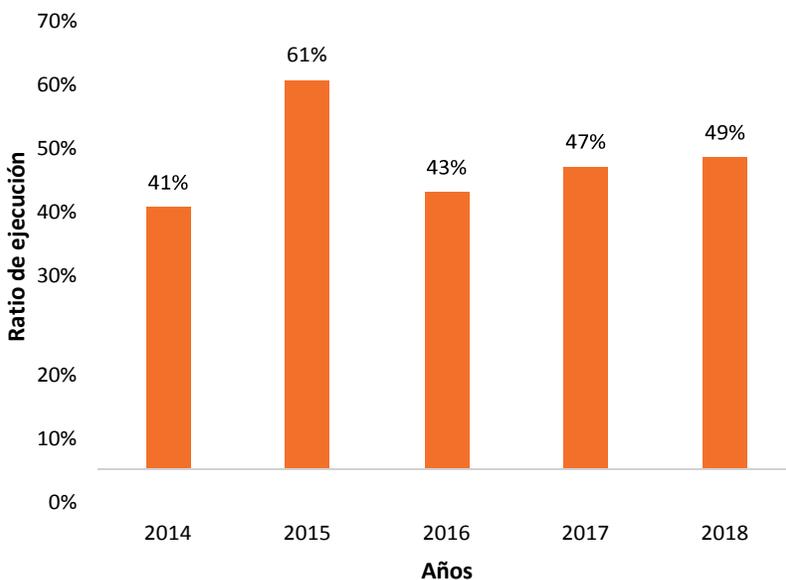


Gráfico 24. Evolución del ratio de ejecución del costo total de capacitación



Asimismo, el ratio de ejecución del costo total de capacitaciones (costo ejecutado entre costo planificado) también evolucionó positivamente, pasando de ser 41% en el 2014 a 49% del total en el 2018. De la misma forma, si bien presentó una caída durante el periodo 2015-2016, el indicador mostró sostenidos incrementos durante el periodo 2016-2018.

En contraste, si bien el número de beneficiarios alcanzó las 124,164

personas en el 2014, en el 2018, este valor se redujo a 85,758 personas capacitadas. Cabe precisar que el último valor alcanzado supera la cifra del año 2017. Asimismo, esta variable podría estar sujeta a la influencia de observaciones omitidas u inadecuadamente registradas.

Gráfico 25. Evolución del número de beneficiarios/as efectivos/as

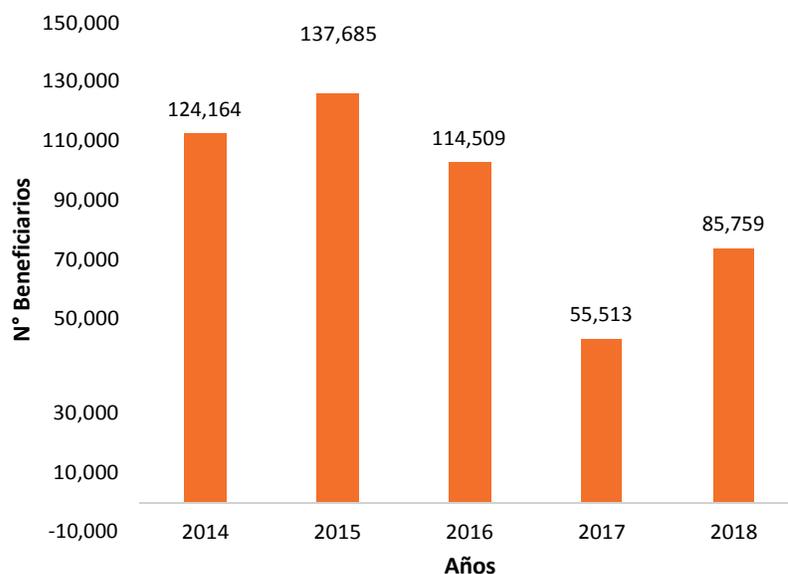
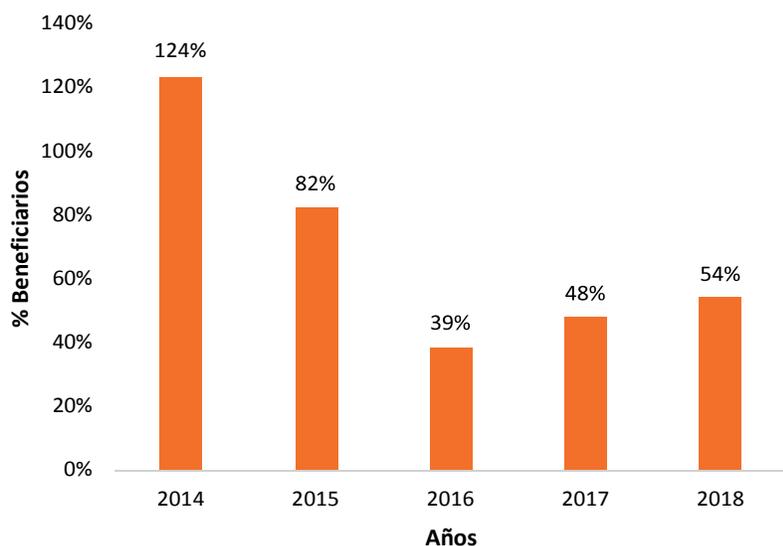


Gráfico 26. Evolución del ratio de beneficiarios/as efectivos / planeados



De la misma forma, el ratio de beneficiarios/as efectivamente capacitados/as entre lo planeado ha presentado importantes reducciones, pasando de ser 124% del total en el año 2014 a ser 54% en el año 2018. Cabe precisar que, en términos generales, este indicador muestra una importante reducción, es visible una mejora durante el periodo 2016-2018.

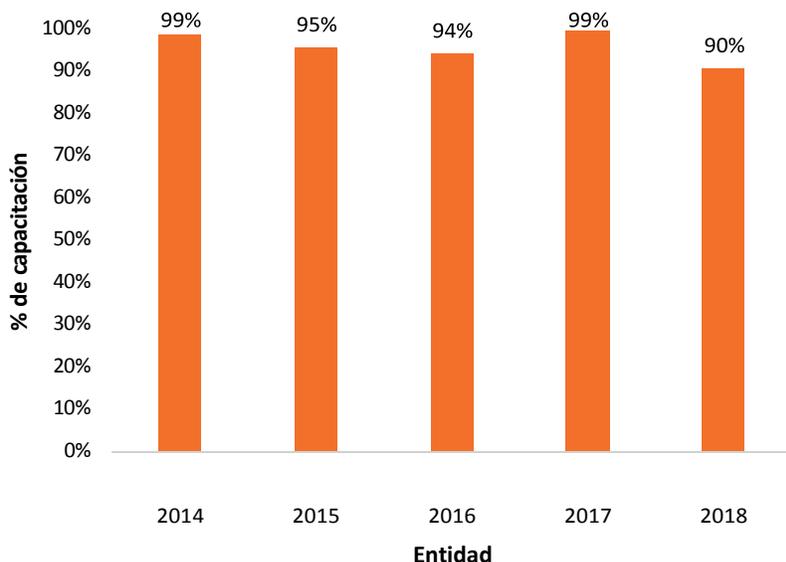
Además, cabe recordar que existe información que no ha sido contabilizada debido al método de registro utilizado. De esta manera, aquellas acciones de capacitación donde se reportaron "varios" capacitados, han sido omitidos del análisis.

Sobre el costo de capacitación ejecutado por beneficiario/a ha presentado una evolución positiva, pasando de S/. 160soles por persona en el año 2014 a S/. 265 soles por persona en el año 2018. Este crecimiento ha sido sostenido durante todo el periodo, con excepción del año 2016 cuando se presentó una ligera caída.

Gráfico 27. Evolución del costo por beneficiario/a



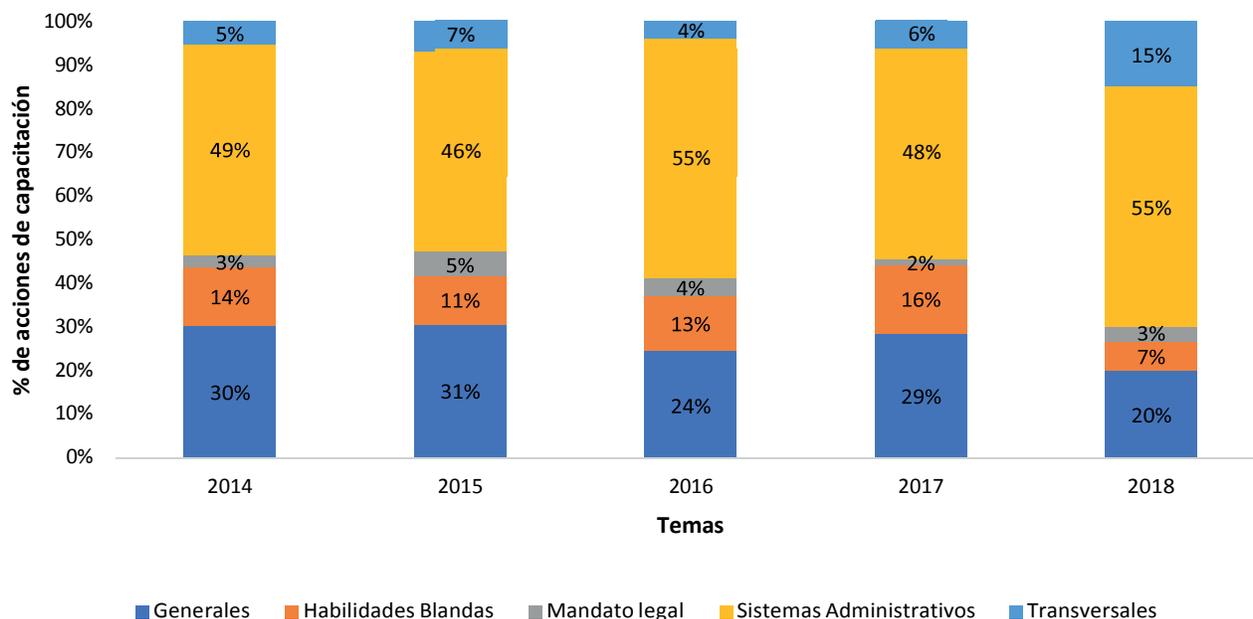
Gráfico 28. Evolución de la participación del costo de capacitación del Gobierno Nacional



Cabe señalar que una de las fuentes de capacitación más importantes proviene de las entidades pertenecientes al Gobierno Nacional; en ese sentido, alrededor del 90% del costo de capacitación corresponde a entidades de este nivel de gobierno.

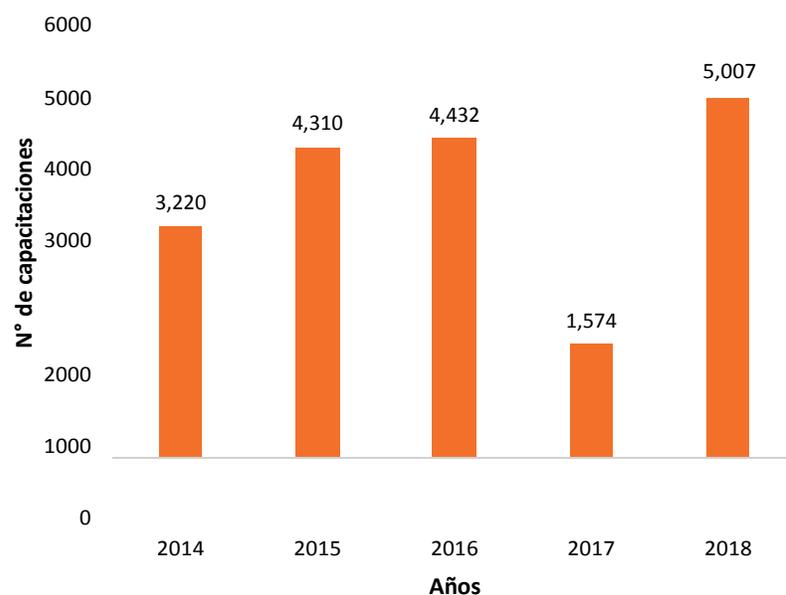
Considerando los ejes temáticos (sistemas administrativos, generales, mandato legal, habilidades blandas y materias transversales), se presenta la evolución de la participación (% del costo de capacitación total) de cada una de ellas en el tiempo. Así, las capacitaciones en sistemas administrativos aparecen como las de mayor participación en el tiempo, alcanzando niveles alrededor del 50%.

Gráfico 29. Evolución de la participación de los ejes temáticos: Sistemas administrativos, generales, mandato legal, habilidades blandas y transversales



Finalmente, se puede observar que el número de acciones de capacitación ejecutadas ha mostrado crecimiento en el horizonte de análisis, a pesar de una importante caída en el año 2017. Así, pasó de 3,220 acciones de capacitación ejecutadas en el 2014 a 5,007 acciones de capacitación ejecutadas en el 2018.

Gráfico 30. Evolución del número de acciones de capacitación ejecutadas



5. Análisis correlativo

A continuación, se presenta un análisis correlativo que busca presentar las primeras asociaciones entre las variables expuestas en la sección descriptiva, con la finalidad de proveer insumos para posteriores preguntas de investigación y/o búsqueda de relaciones de causalidad sobre los efectos de las capacitaciones en la ejecución del gasto y la entrega de resultados en el sector público.

En líneas generales, se espera que incrementos de los niveles de capacitación o de personal del sector público beneficiado por inversión en capacitación debería incrementar los niveles de eficiencia de trabajo y de ejecución del gasto público y; por consecuencia, mejorar la calidad y la cobertura de bienes y servicios públicos provistos por el Estado. Cabe precisar que, para cada relación de variables analizada, se incorporan dos tipos de análisis, uno que considera todo el periodo y, otro, que excluye al año 2018 del análisis, para proveer robustez a los resultados.

El siguiente gráfico presenta la dispersión entre el presupuesto devengado y el costo de capacitación a nivel de sector para el periodo de análisis 2014-2018. En ese sentido, la correlación entre el costo de capacitación ejecutado de cada sector y del presupuesto devengado del sector es positiva y de 24.86%. Así, este resultado sugiere una potencial relación positiva entre el monto de capacitación y la ejecución del gasto público.

Gráfico 31. Presupuesto devengado y costo de capacitación

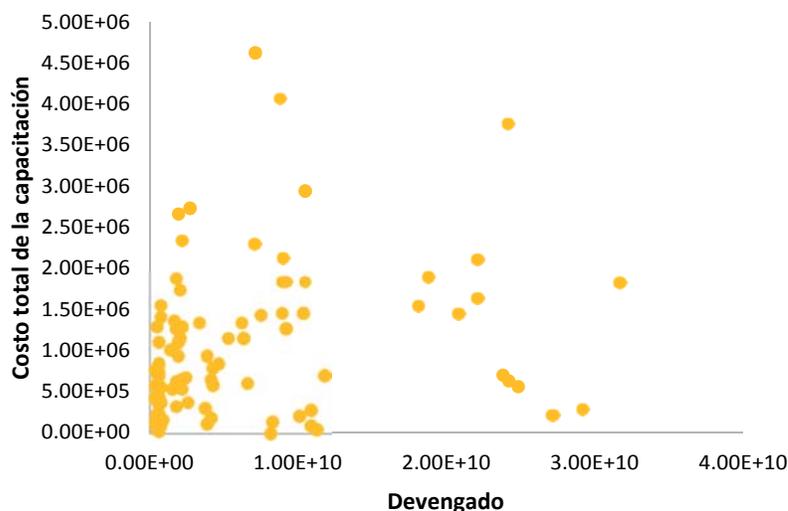
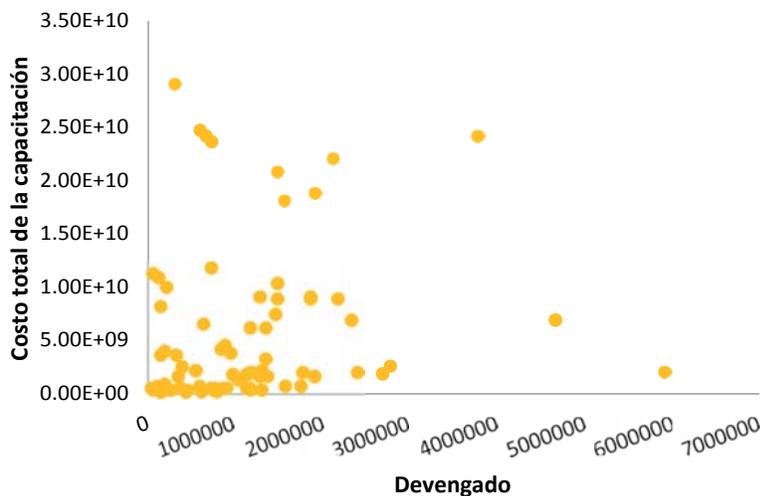
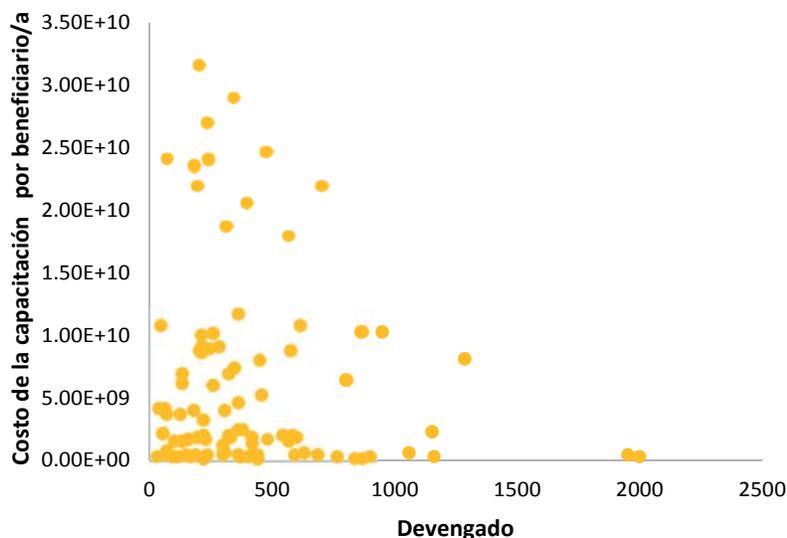


Gráfico 32. Presupuesto devengado y costo de capacitación, sin contar el año 2018



Considerando la cantidad de valores perdidos u omisiones propias de la matriz de ejecución de cada entidad, se consideró realizar el análisis de dispersión de las variables presentadas en el gráfico anterior solo para el horizonte 2014-2017. El resultado de la correlación entre el costo de capacitación ejecutado de cada sector y del presupuesto devengado del sector es positiva, de 20.09%. Así, este resultado refuerza la idea de una potencial relación positiva entre mejoras del tamaño de capacitación y la ejecución del gasto público.

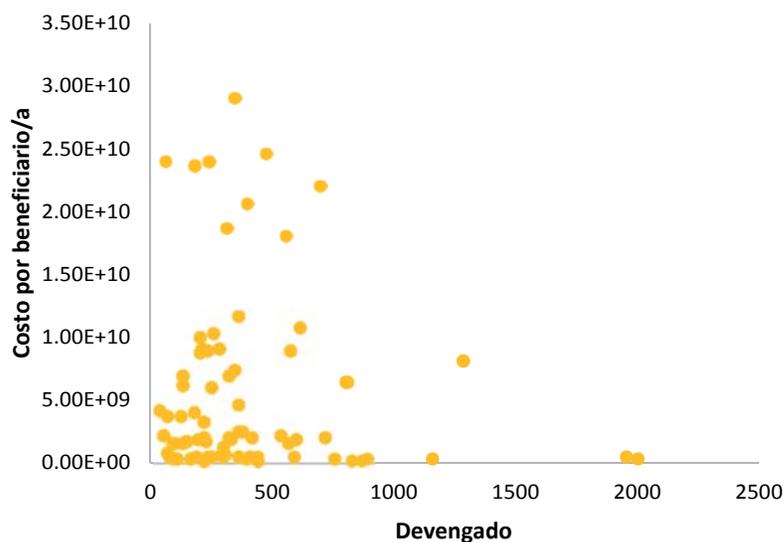
Gráfico 33. Presupuesto devengado y costo de capacitación por beneficiario/a



De la misma manera, se consideró evaluar la asociación entre el presupuesto devengado y el costo de capacitación por beneficiario/a para cada uno de los sectores dentro del periodo de análisis 2014-2018. Así, se encontró una asociación negativa pero débil de 3.37%. Este resultado refleja que, mayores niveles de costo unitario de capacitación, la cual puede ser asumida bien como una aproximación del nivel de eficiencia de los recursos se encuentra asociado a menores niveles de presupuesto devengado por cada sector.

Al igual que con el costo total de capacitación, se decidió evaluar el grado de asociación entre el presupuesto devengado y el costo por beneficiario/a a nivel de sector, si se excluye el año 2018 debido a probables valores omitidos dentro del análisis. De esta forma, el resultado encontrado se mantuvo: una asociación negativa pero sumamente débil de 0.0026% entre el presupuesto devengado y el costo por beneficiario/a del sector. Este resultado podría sugerir, de manera débil, que puede existir una relación entre ser más eficientes en el uso de la inversión en capacitación por persona y menores niveles de presupuesto devengado para cada sector.

Gráfico 34. Presupuesto devengado y costo de capacitación por beneficiario/a, sin incluir el año 2018



Además, se evalúa la asociación entre la cantidad o el número de beneficiarios/as y el presupuesto devengado por sector para el periodo de análisis 2014-2018. La hipótesis señala que se esperaría que, a mayor número de personas capacitadas, mayor debería ser el presupuesto ejecutado, manteniendo lo demás constante. Cabe precisar que, para el análisis, se excluyeron valores atípicos tales como sectores con más de 3,000 beneficiarios/as. El resultado muestra un coeficiente de correlación positiva de 20.65% tal como se esperaba. Este resultado sugeriría un potencial efecto del tamaño de personal capacitado de entidades públicas en la ejecución del gasto.

Gráfico 35. Presupuesto devengado y número de beneficiarios/as

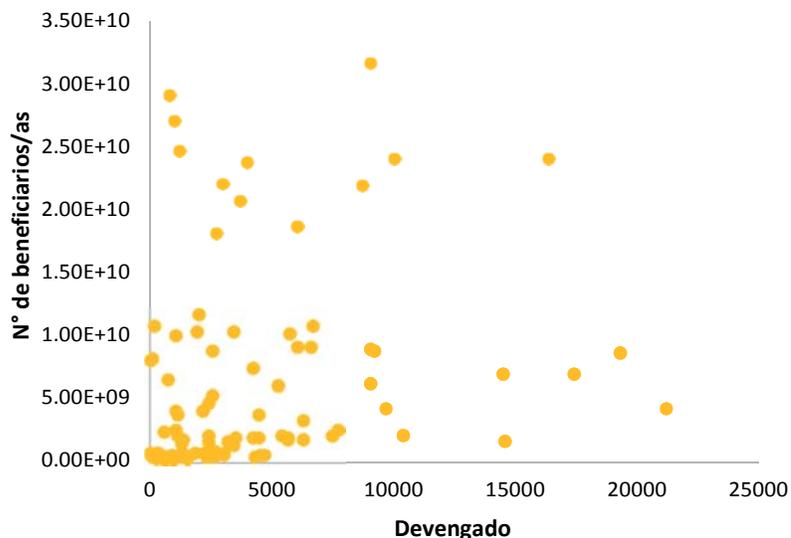
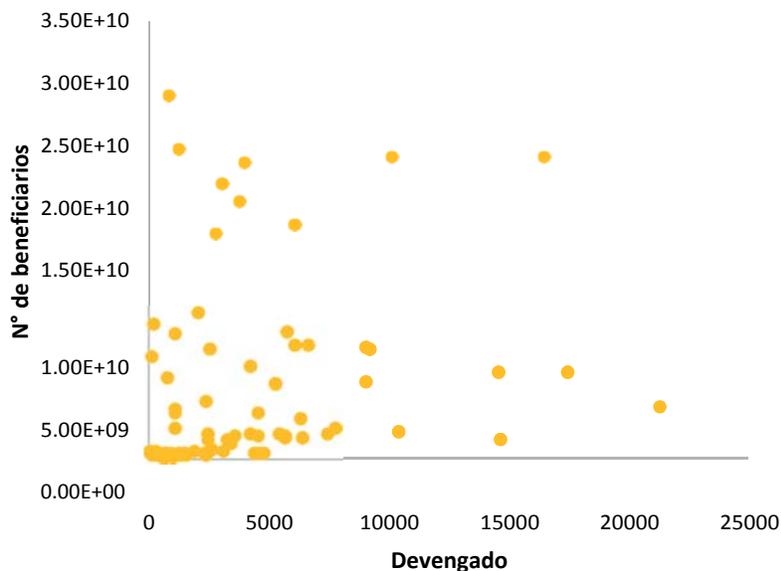


Gráfico 36. Presupuesto devengado y número de beneficiarios/as, sin incluir el año 2018



Asimismo, se consideró restringir el análisis del gráfico previo al periodo 2014-2017, por las razones mencionadas anteriormente respecto al uso de los datos del año 2018. En ese sentido, también se excluyeron las observaciones que posean más de 3,000 beneficiarios/as. El resultado refuerza lo encontrado en el gráfico anterior, se observa una correlación positiva de 16.84%.

Se evaluó la asociación entre el ratio de ejecución y el costo de capacitación por beneficiario/a y sector para el periodo de análisis 2014-2018. El costo de capacitación por beneficiario/a, como ha sido explicado previamente, es una medida del costo unitario de la acción de capacitación. Así, se encontró una asociación negativa pero débil de 10.20% entre ambas variables.

Gráfico 37. Ratio de ejecución y costo de capacitación por beneficiario/a

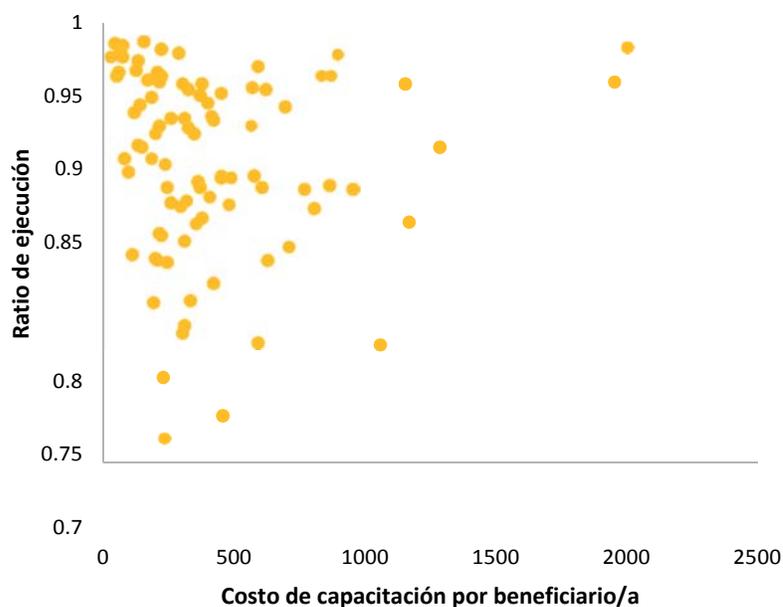
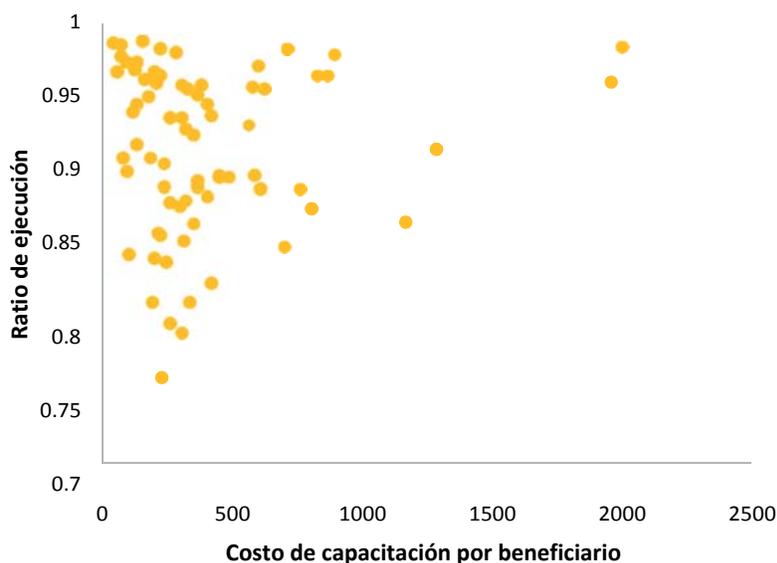


Gráfico 38. Ratio de ejecución y costo de capacitación por beneficiario/a, sin incluir el año 2018



Se decidió evaluar el grado de asociación entre el ratio de ejecución y el costo por beneficiario/a a nivel de sector. De esta forma, el resultado encontrado refuerza la todavía débil sugerencia del porcentaje anterior, presencia de una asociación negativa pero débil de 5.88% entre el ratio de ejecución y el costo por beneficiario/a a nivel de sector.

A continuación, se analiza la asociación entre la cantidad o el número de beneficiarios/as y el ratio de ejecución por sector para el periodo de análisis 2014-2018. El resultado muestra un coeficiente de correlación positiva de 18.70%, tal como se podría esperar, entre ambas variables.

Gráfico 39. Ratio de ejecución y número de beneficiarios/as

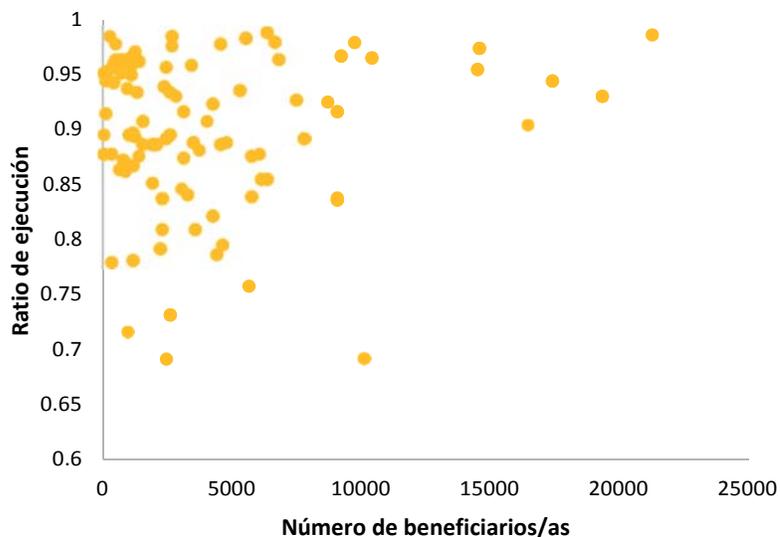
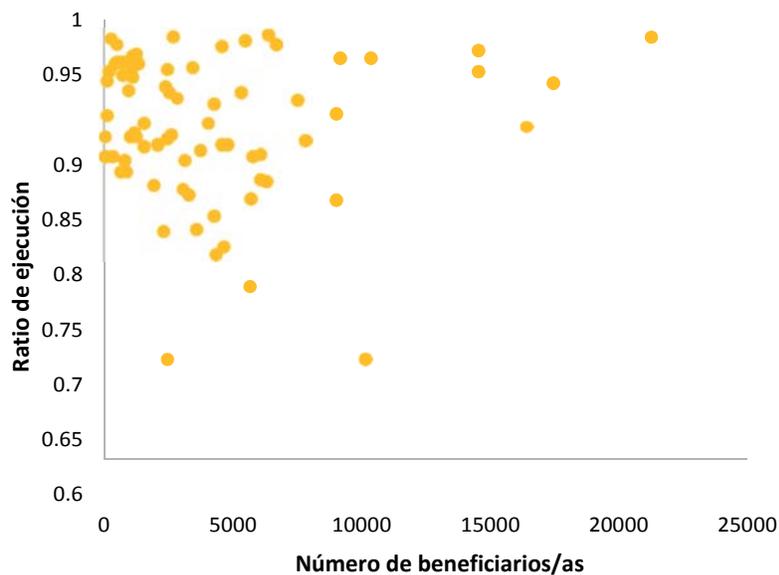


Gráfico 40. Ratio de ejecución y número de beneficiarios/as, sin incluir el año 2018



Como en casos anteriores, se restringió el análisis para el periodo 2014-2017. El resultado confirmó lo encontrado en el gráfico anterior, dado que se encuentra una correlación positiva de 13.14%.

A continuación, se presenta el análisis de dispersión entre el ratio del valor observado y la meta de indicadores de desempeño de programas presupuestales de los sectores de análisis (como porcentaje de la meta), y el costo de capacitación a nivel de sector para el periodo de análisis 2014-2018. De esta forma, se encontró que la correlación entre el costo de capacitación ejecutado de cada sector y el valor observado de indicadores de desempeño de programas presupuestales como porcentaje de sus metas de los sectores de análisis es positiva, de 17.42%. Así, este resultado sugiere una potencial relación positiva entre mejoras del monto de capacitación y el cumplimiento de metas señaladas en los indicadores de desempeño de los programas presupuestales.

Gráfico 41. Resultados de PP y costo de capacitación

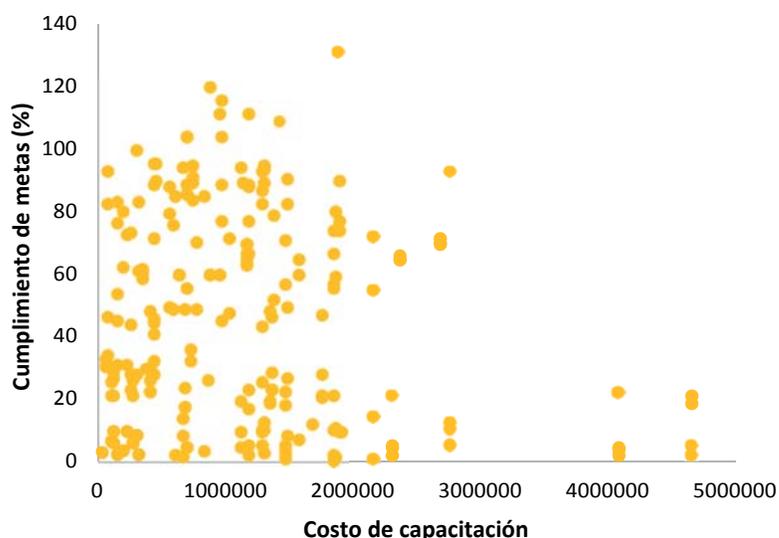
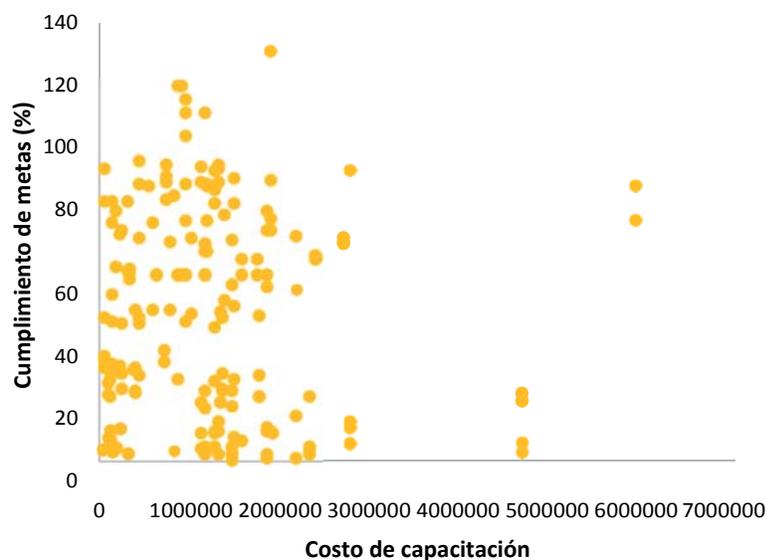


Gráfico 42. Resultados de PP y costo de capacitación, sin incluir el año 2018



Considerando solo el periodo 2014-2017, el resultado entre la correlación costo de capacitación ejecutado de cada sector y el valor observado de los indicadores de desempeño como porcentaje de sus metas se refuerza, alcanzando un grado de correlación positivo de 14.24%. Este resultado es consistente con el análisis de dispersión previo.

Se evaluó la asociación entre el valor observado de los indicadores de desempeño como porcentaje de sus metas de programas presupuestales y el costo de capacitación por beneficiario/a por sector, para el periodo de análisis 2014-2018. El costo de capacitación por beneficiario/a, como ha sido explicado previamente, es una medida del costo unitario de la acción de capacitación. Se excluyeron valores atípicos tales como aquellos sectores u observaciones con costos por beneficiario/a mayores a S/. 2,000 soles por persona. El resultado muestra que existe la presencia de una correlación positiva, aunque débil de 3.50%.

Gráfico 43. Resultado de PP y costo de capacitación por beneficiario/a

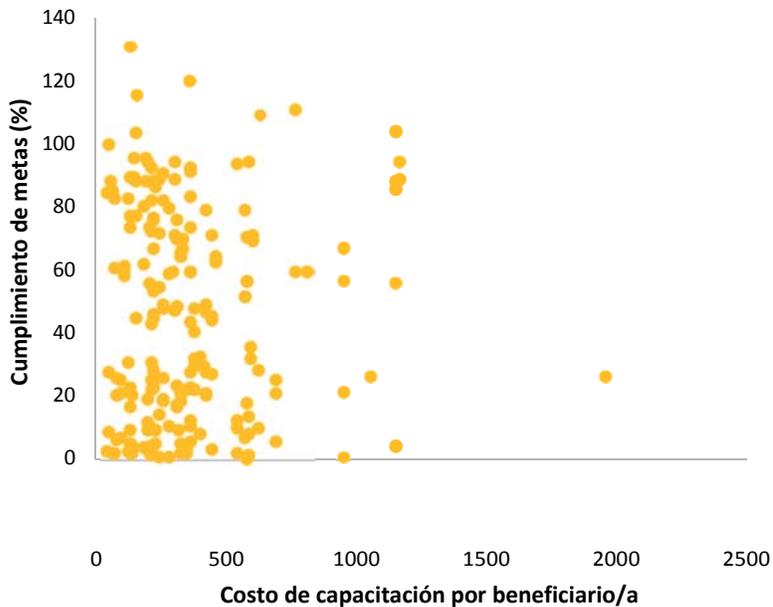
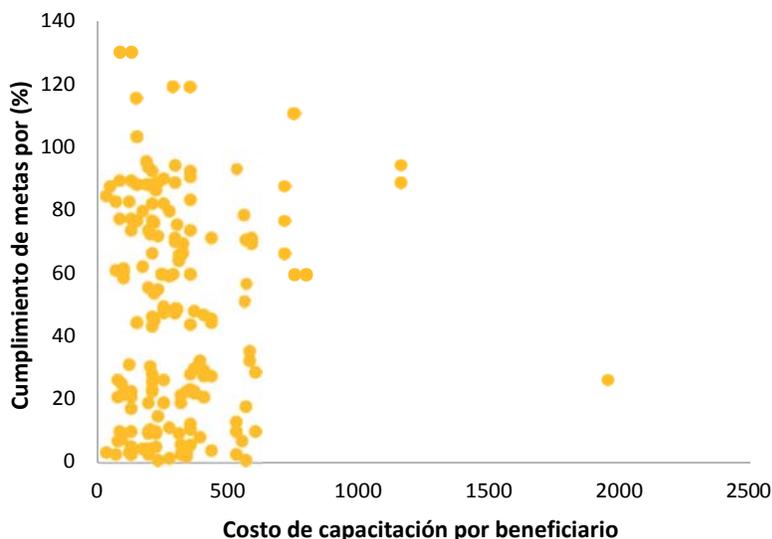


Gráfico 44. Resultado de PP y costo de capacitación por beneficiario/a, sin incluir el año 2018



Además, se evaluó el grado de asociación entre el valor observado de los indicadores de desempeño como porcentaje de sus metas y el costo por beneficiario/a a nivel de sector, excluyendo el año 2018. De esta forma, el resultado encontrado señala que existe una asociación positiva pero débil de 1.09% entre el valor observado de los indicadores de desempeño como porcentaje de sus metas y el costo por beneficiario/a a nivel de sector. Si bien, este resultado es consistente con lo encontrado en el análisis de dispersión previo, hace falta un análisis más exhaustivo que valide el grado de causalidad entre el monto de capacitación por beneficiario/a y la entrega de resultados de bienes o servicios públicos.

Por último, se analizó la asociación entre la cantidad o el número de beneficiarios/as y el valor observado de los indicadores de desempeño como porcentaje de sus metas en programas presupuestales por sector para el periodo de análisis 2014-2018. La muestra un coeficiente de correlación negativo de 13.72%, resultado que contrasta con lo esperado. De otra forma, este resultado podría sugerir la presencia de casos de población sobre capacitada.

Gráfico 45. Resultado de PP y número de beneficiario/a

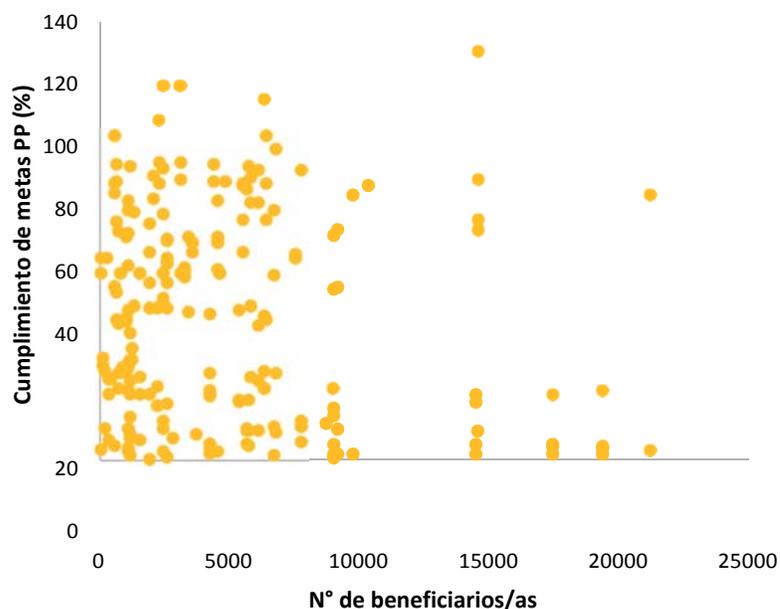
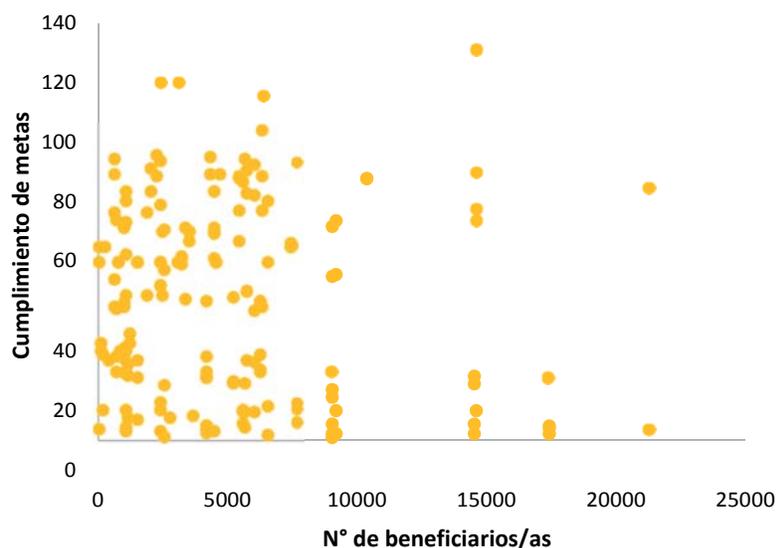


Gráfico 46. Resultado de PP y número de beneficiario/a, sin incluir el año 2018



Para el periodo 2014-2017 el resultado guarda relación con lo encontrado en el gráfico anterior, dado que se encuentra una correlación negativa de 8.65%. Este resultado, junto con lo encontrado en el análisis de dispersión previo, sugiere que la relación entre la población capacitada del sector público y la entrega de resultados es negativa, posiblemente, por un tema de sobre capacitación.

6. Análisis de matriz PDP con gastos en capacitación

A continuación, se presenta el análisis de la información de la entrega de la Matriz PDP 2018 para entidades públicas y de la ejecución de actividades de inversión en capacitación encontradas en el SIAF-MEF. En ese sentido, las entidades públicas que, en el 2018, se encontraban obligadas a presentar matriz PDP eran del Gobierno Nacional (142 entidades), Gobierno Regional (25 entidades) y Municipalidades Provinciales (195 entidades). De acuerdo a esta información, solo 146 de 362 entidades emitieron la matriz PDP en el 2018 (alrededor del 40% del total).

Se esperaría que aquellas entidades que presentaron Matriz PDP ejecuten inversiones en capacitación y, por consecuencia, entidades que no presentaron Matriz PDP sean aquellas que no ejecuten inversión en capacitación. Así, en efecto, el 80.82% de las entidades que presentaron Matriz PDP en el 2018, ejecutaron inversiones en capacitación. Por otro lado, 184 de 216 entidades que no presentaron Matriz PDP, no ejecutaron inversiones en capacitación (alrededor del 85%). Asimismo, 32 entidades que no presentaron Matriz PDP terminaron ejecutando inversiones en capacitación.

Los resultados expuestos sugieren que, si bien, presentar Matriz PDP es una acción que se asocia directamente con la ejecución de inversiones en capacitación (cerca del 81% de entidades que presentaron Matriz PDP ejecutaron), existe un 18% de entidades que, si bien no presentaron Matriz PDP, poseen registros de ejecución de acciones de capacitación.

Tabla 1. Ejecución de inversión en capacitación y entrega de matriz de PDP

	Ejecutó inversión en capacitación	No ejecutó inversión en capacitación	Total
Presentó Matriz PDP 2018	118	28	146
No Presentó Matriz PDP 2018	32	184	216
Total	150	212	362

Sobre las 32 entidades que ejecutaron presupuesto en temas relacionados a capacitación pero que no remitieron su matriz de PDP fueron las siguientes:

Tabla 2. Entidades que ejecutaron presupuesto en temas de capacitación, pero sin matriz de PDP

1	Congreso de La República
2	Conservatorio Nacional de Música
3	Fuero Militar Policial
4	Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión - Huamachuco
5	Programa Sierra Exportadora
6	Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
7	Universidad Nacional de Barranca
8	Universidad Nacional de Cajamarca
9	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle
10	Universidad Nacional de Frontera
11	Universidad Nacional de Huancavelica
12	Universidad Nacional de Ingeniería
13	Universidad Nacional de Juliaca
14	Universidad Nacional de La Amazonía Peruana
15	Universidad Nacional de Moquegua
16	Universidad Nacional de San Agustín
17	Universidad Nacional de San Martín
18	Universidad Nacional de Trujillo
19	Universidad Nacional de Tumbes
20	Universidad Nacional de Ucayali
21	Universidad Nacional del Callao
22	Universidad Nacional del Centro Del Perú
23	Universidad Nacional del Santa
24	Universidad Nacional Hermilio Valdizán
25	Universidad Nacional Intercultural de la Amazonía
26	Universidad Nacional José María Arguedas
27	Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac
28	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
29	Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica
30	Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo
31	Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur

7. Conclusiones y recomendaciones

A continuación, se presentan un conjunto de recomendaciones que recogen las conclusiones encontradas por medio de la sistematización y el análisis de la información recibida en torno a las capacitaciones en entidades públicas. En ese sentido, las grandes líneas de recomendaciones apuntan a la mejora de la calidad de la información para:



Mejorar el monitoreo de la ejecución de acciones/actividades de capacitación.



Optimizar los recursos destinados al análisis y monitoreo de la información de capacitaciones.



Mejorar el entendimiento de los determinantes y efectos de la adecuada ejecución de acciones de capacitación.



Dotar de mejores herramientas para la toma de decisiones en entidades públicas.

En detalle, se recomienda que la información por cada una de las entidades se encuentre pre-administrada por un mismo formato de variables. En ese sentido, es recomendable que cada una de las matrices por entidad cuente con un estilo de variables que se manejen en el mismo formato de recopilación; es decir, se esperarían que las variables de formato visualmente numérico y de texto sean recopiladas, efectivamente, en variables en formato numérico y de texto, respectivamente. Este tipo de mejoras permite que la calidad de la información utilizada optimizan los recursos utilizados para el análisis y monitoreo de la información de capacitaciones.

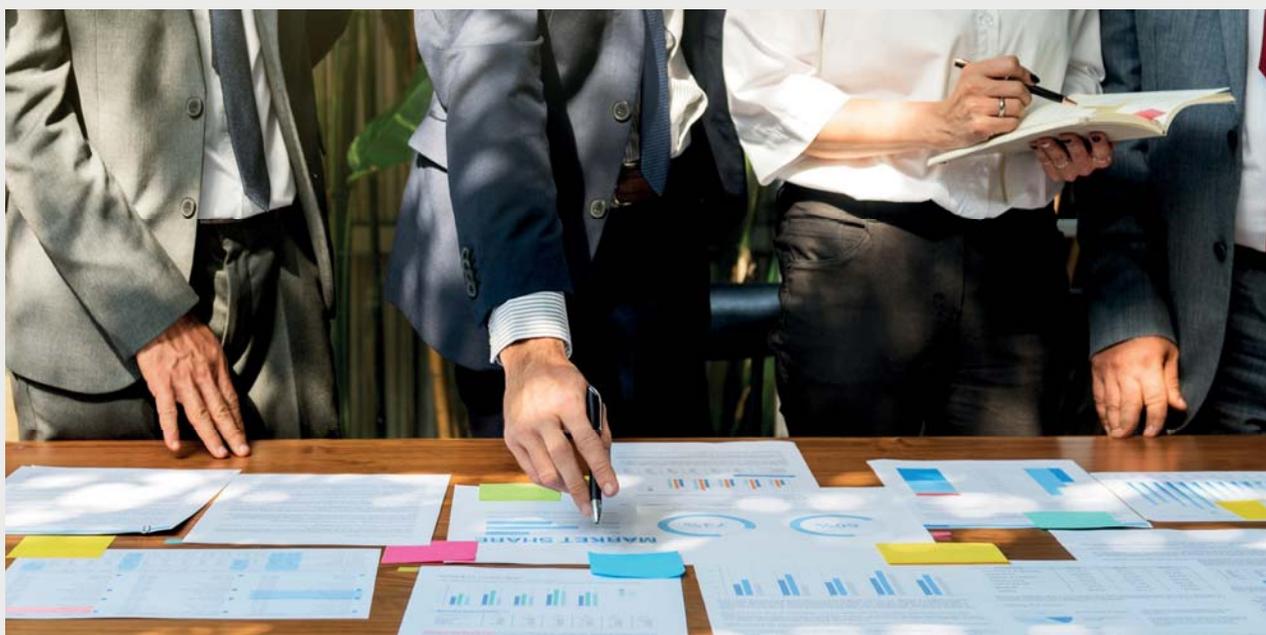
Por otro lado, fortalecer el existente sistema de clasificación de ejes temáticos de acciones de capacitación y de tipo de proveedores es parte de las mejoras del monitoreo de la capacitación. Es importante que las entidades mejoren, de forma progresiva, en el uso del sistema informático, a través de la implementación de las plantillas oficiales que Servir pondrá a disposición, a través de su sistema informático. Otro aspecto resaltante, es considerar el diseño de un sistema de incentivos para la entrega oportuna de información por parte de las entidades.

Asimismo, un nuevo reto que Servir viene afrontando es la vinculación de las acciones de capacitación con información individual del beneficiario/a (ejemplo: años de experiencia en la entidad, nivel educativo, sexo, condición laboral) y/o del área o departamento del trabajo del beneficiario/a dentro de la entidad (indicadores de desempeño del área o departamento del beneficiario/a, metas de desempeño del área o departamento del beneficiario/a, resultados intermedios y finales esperados a mejorar gracias a la acción de capacitación). El uso de esta información permitiría realizar un análisis mucho más detallado del destino, usos, limitantes y asociaciones de las acciones de capacitación asegurando la trazabilidad de la información de los/as beneficiarios/as.

Este primer documento tiene como objetivo, a la vez, lo siguiente:

Compartir los hallazgos a nivel general y específico con cada una de las entidades públicas que remitan su PDP a fin de que conozcan, de forma sistémica, cómo invierten los recursos públicos en la formación de sus servidores públicos y, sobre ello, optimizar la inversión. Asimismo, que sea un insumo para el desarrollo de estudios de caso con las entidades, a fin de medir el impacto que tienen estas capacitaciones en los principales indicadores de gestión y resultados con los que cuenta la entidad.

Finalmente, de acuerdo con el análisis de correlaciones, se encuentra una asociación positiva entre el costo de capacitación de las entidades y el número de beneficiarios/as con el presupuesto devengado de cada una de ellas. En menor magnitud, se encuentra que el costo de capacitación y el número de beneficiarios/as se asocian, también, de forma positiva con la obtención de resultados de programas presupuestales. Así, se sugiere que la inversión en servidores públicos tendrían un efecto sobre la mejora de la gestión de las entidades del Estado (reflejado en un mayor monto de presupuesto devengado) y, también, tendría un efecto sobre los resultados de política pública (reflejado en un incremento de la obtención de resultados de programas presupuestales); no obstante, es necesario realizar un mayor análisis para obtener el efecto de la inversión en servidores públicos neto de cualquier otra influencia que no puede ser capturada a través de un análisis de correlaciones.



8. Anexos

Anexo 1. Tabla 3. Lista de Entidades que formaron parte de la Matriz 2018.

1	Academia de la Magistratura
2	Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas
3	Agencia de Promoción de la Inversión Privada
4	Agencia Peruana de Cooperación Internacional
5	Archivo General de la Nación
6	Autoridad Autónoma del Tren Eléctrico
7	Autoridad Nacional del Servicio Civil
8	Autoridad Portuaria Nacional
9	Biblioteca Nacional del Perú
10	Central de Compras Públicas - Perú Compras
11	Centro Nacional de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud
12	Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres
13	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
14	Centro Vacacional de Huampaní
15	Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo
16	Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas
17	Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica
18	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
19	Defensoría del Pueblo
20	Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte
21	Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur
22	Dirección General de Lima Metropolitana
23	Dirección General de Loreto
24	Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana
25	Dirección Regional de Educación Loreto
26	Dirección Regional de Educación Piura
27	Dirección Regional de Salud en Huancavelica
28	Dirección Regional de Salud en Lima
29	Escuela Nacional Superior de Ballet
30	Fomento al Consumo Humano Directo - A Comer Pescado
31	Fondo De Cooperación Para El Desarrollo Social
32	Fondo Metropolitano De Inversiones
33	Fondo Nacional De Desarrollo Pesquero

34	Gerencia Regional de Salud de la Región la Libertad
35	Gobierno Regional Amazonas
36	Gobierno Regional Arequipa
37	Gobierno Regional Callao
38	Gobierno Regional Huánuco
39	Gobierno Regional La Libertad
40	Gobierno Regional Lima
41	Gobierno Regional Piura
42	Hospital Belén de Trujillo
43	Hospital Carlos Lanfranco La Hoz
44	Hospital De Apoyo li-2 Sullana
45	Hospital de Barranca Y Cajatambo Y Sbs
46	Hospital de Emergencia Villa El Salvador
47	Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa
48	Hospital de Emergencias Pediátricas
49	Hospital de Huaycán
50	Hospital de Vitarte
51	Hospital Departamental de Huancavelica - (Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia)
52	Hospital Hermilio Valdizán Lima
53	Hospital José Agurto Tello de Chosica
54	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
55	Hospital Nacional Cayetano Heredia
56	Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión
57	Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé
58	Hospital Nacional Dos de Mayo
59	Hospital Nacional Hipólito Unanue
60	Hospital Nacional Sergio E. Bernales
61	Hospital Pampas de Tayacaja - Huancavelica
62	Hospital Regional de Lambayeque
63	Hospital San Juan Lurigancho
64	Hospital Víctor Larco Herrera
65	Hospital Víctor Ramos Guardia
66	Instituto del Mar del Perú
67	Instituto Geofísico Del Perú
68	Instituto Geológico Minero y Metalúrgico
69	Instituto Nacional de Defensa Civil

70	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual - INDECOPI
71	Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas
72	Instituto Nacional de Estadística e Información
73	Instituto Nacional de Innovación Agraria
74	Instituto Nacional de Investigación y Capacitación De Telecomunicaciones
75	Instituto Nacional de La Calidad
76	Instituto Nacional de Oftalmología
77	Instituto Nacional de Radio y Televisión Del Perú
78	Instituto Nacional De Rehabilitación
79	Instituto Nacional De Salud
80	Instituto Nacional De Salud Del Niño
81	Instituto Nacional De Salud Mental Honorio Delgado - Hideyo Noguchi
82	Instituto Nacional Penitenciario del Perú
83	Instituto Peruano de Energía Nuclear
84	Instituto Peruano del Deporte
85	Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas
86	Instituto Regional de Oftalmología
87	Instituto Tecnológico de Producción
88	Intendencia Nacional de Bomberos del Perú
89	Jurado Nacional de Elecciones
90	Jurado Nacional de Justicia
91	Ministerio de Agricultura y Riego
92	Ministerio de Comercio Exterior Y Turismo
93	Ministerio de Cultura
94	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
95	Ministerio de Economía y Finanzas
96	Ministerio de Educación
97	Ministerio de Energía y Minas
98	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
99	Ministerio de La Mujer y Poblaciones Vulnerables
100	Ministerio de la Producción
101	Ministerio de Relaciones Exteriores
102	Ministerio de Salud
103	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
104	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
105	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

106	Ministerio del Ambiente
107	Ministerio del Interior
108	Municipalidad de Ate
109	Municipalidad de Villa María del Triunfo
110	Municipalidad Distrital De La Punta
111	Municipalidad Distrital de Lince
112	Municipalidad Distrital de San Borja
113	Municipalidad Distrital de Santiago De Surco
114	Municipalidad Distrital de Surquillo
115	Municipalidad Distrital de Villa El Salvador
116	Municipalidad Provincial de Cajamarca
117	Municipalidad Provincial de San Martín
118	Municipalidad Provincial de Talara
119	Oficina de Normalización Previsional
120	Oficina Nacional de Procesos Electores
121	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
122	Organismo de Formalización de La Propiedad Informal
123	Organismo Nacional de Sanidad Pesquera
124	Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones
125	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de uso Público
126	Organismo Supervisor De Las Contrataciones Del Estado
127	Plan Copesco Nacional
128	Presidencia del Consejo De Ministros
129	Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural
130	Programa Integral Nacional Para El Bienestar Familiar - INABIF
131	Programa Nacional Contra La Violencia Familiar y Sexual- PNCVFS
132	Programa Nacional de Alimentación Escolar - Qaliwarma
133	Programa Nacional de Apoyo Directo A Los Más Pobres
134	Programa Nacional de Asistencia Solidaria - Pensión 65
135	Programa Nacional de Becas Y Crédito Educativo
136	Programa Nacional de Infraestructura Educativa
137	Programa Nacional de Innovación Para la Competitividad Y Productividad
138	Programa Nacional de Saneamiento Rural – PNSR
139	Programa Nacional de Saneamiento Rural - PNSU
140	Programa Nacional Impulsa Perú
141	Programa Nacional Plataformas de Acción para La Inclusión Social

142	Programa Subsectorial De Irrigaciones - PSI
143	Provias Descentralizado
144	Provias Nacional
145	Proyecto Especial Alto Mayo
146	Proyecto Especial Olmos Tinajones - PEOT
147	Red de Salud Pacasmayo
148	Red de Salud Ascope
149	Red de Salud Chepén
150	Red de Salud El Collao
151	Red de Salud Gran Chimú
152	Red de Salud Huancavelica
153	Red de Salud Huaylas Sur
154	Red de Salud Julcán
156	Red de Salud Otuzco
157	Red de Salud Sánchez Carrión
158	Red de Salud Santiago De Chuco
159	Red de Salud Tayacaja
160	Red de Salud Trujillo
161	Red de Salud Viru
162	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil
163	Secretaria Técnica del ConsejoFiscal
164	Seguro Integral de Salud
165	Servicio de Administración Tributaria De Lima - SAT
166	Servicio de Administración Tributaria De Trujillo - SATT
167	Servicio de Parques de Lima
168	Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas Por El Estado
169	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción
170	Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles
171	Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología Del Perú
172	Servicio Nacional de Sanidad Y Calidad Agroalimentaria
173	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre
174	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
175	Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancía
176	Superintendencia del Mercado de Valores
177	Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria
178	Superintendencia Nacional de Bienes Estatales

179	Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil
180	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
181	Superintendencia Nacional de Migraciones
182	Superintendencia Nacional de Registros Públicos
183	Superintendencia Nacional de Salud
184	Superintendencia Nacional de Servicios y Saneamiento
185	Tribunal Constitucional
185	Unidad de Gestión Educativa Local 02
186	Unidad de Gestión Educativa Local 03
187	Unidad de Gestión Educativa Local 04 - Comas
188	Unidad de Gestión Educativa Local 06 - Ate
189	Universidad Nacional Agraria de La Selva
190	Universidad Nacional Agraria La Molina
191	Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios
192	Universidad Nacional Autónoma De Chota
193	Universidad Nacional de Cañete
194	Universidad Nacional de Música
195	Universidad Nacional de Trujillo
196	Universidad Nacional Federico Villarreal
197	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
198	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
199	Zona Especial de Desarrollo - Ilo
200	Zona Franca de Tacna - Perú ZOFRATACNA

