

Lima, 19 de Mayo del 2021

RESOLUCION DIRECTORAL N° D000054-2021-MIDIS/PNPAIS-DE



Resolución Directoral

VISTOS:

Los Informes N° D000083-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH, N° D000087-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH de la Unidad de Recursos Humanos, y los informes legales N° D000092-2021-MIDIS/PNPAIS-UAJ, y N° D000105-2021 -MIDIS/PNPAIS-UAJ de la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la inclusión Social” – PAIS”; y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, se crea el Programa Nacional Tambos como plataforma de prestación de servicios y actividades del sector, así como de otros sectores que brinden servicios y actividades orientados a la población rural y rural dispersa, que permitan mejorar su calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias;

Que, mediante Decreto Supremo N° 012-2016-MIDIS, se aprueba la transferencia del Programa Nacional Tambos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;

Que, el Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS crea el Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social - PAIS” sobre la base del Programa Nacional Tambos, disponiendo en su Primera Disposición Complementaria Final que, a partir de la vigencia del referido Decreto Supremo, el Programa Nacional Tambos se entenderá referido a la nueva denominación Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;



Firmado digitalmente por RAMIREZ
GUERRERO Luis Felipe FAU
20601993181 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.05.2021 17:58:32 -05:00



Firmado digitalmente por CUEVA
GUZMAN Atusparia Krupskaja FAU
20601993181 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 19.05.2021 17:21:42 -05:00

Que, el numeral 6.4.1.4. de la citada directiva, establece que, el Plan de Desarrollo de las Personas, *“Es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad”*, y que su aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, acorde a lo establecido en el numeral 6.4.1.1 de la referida directiva, mediante Resolución Directoral N° 246-2020-MIDIS/PNPAIS se aprobó la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, siendo una de sus funciones validar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021, elaborado por la Unidad de Recursos Humanos, previo a su aprobación;

Que, mediante Acta de Reunión, de fecha 18 de marzo de 2021, el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, acuerda validar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021;

Que, la Unidad de Recursos Humanos mediante Informe N° D000083-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH, remite la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021 validada por el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa, con el objetivo de fortalecer las capacidades y competencia de los servidores del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades alineadas a los objetivos institucionales que conlleva a la mejora del desempeño laboral de los servidores y al cumplimiento de las metas institucionales;

Que, la citada unidad mediante el Informe N° D000087-2021-MIDIS/PNPAIS-URRHH, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2021 con eficacia anticipada al 30 de marzo de 2021, justificando su retraso, en razón a que, por las circunstancias actuales que vive el país por la Covid 19, la entidad ha tomado acciones que permitan mantener la seguridad y salud de todos los servidores civiles, como es la priorización del trabajo remoto para la mayor parte de servidores, por lo que, las acciones de envío y recopilación de la información remitida por las unidades orgánicas han tenido dilaciones comprensibles;

Que, a través de los informes legales N° D000092-2021-MIDIS/PNPAIS-UAJ y N° N° D000105-2021-MIDIS/PNPAIS-UAJ, la Unidad de Asesoría Jurídica emite opinión favorable respecto al plan propuesto, al considerar que ha sido elaborado cumpliendo las condiciones mínimas establecidas en el marco normativo vigente; en tal sentido, resulta necesario aprobar con eficacia anticipada al 30 de marzo de 2021, el Plan de Desarrollo de Personas PDP – 2021 del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”;

Con el visto de las jefaturas de la Unidad de Recursos Humanos, y la Unidad de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, mediante la cual se aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las

Entidades Públicas” y Resolución Ministerial N° 263-2017-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa Nacional PAIS;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, con eficacia anticipada al 30 de marzo de 2021, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2021, del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, que en anexo forma parte de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2.- DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos, remita copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR; de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 3.- ENCARGAR a la Unidad de Administración que disponga las acciones necesarias para la debida y oportuna notificación a la Unidad de Recursos Humanos.

Artículo 4.- DISPONER a la Unidad de Comunicación e Imagen del Programa disponga las acciones necesarias para la publicación de la presente resolución en el portal web institucional y el portal de transparencia del Programa

Regístrese, comuníquese, notifíquese y/o publíquese.

CECILIA NATIVIDAD MEDINA CCOYLLO
DIRECTORA EJECUTIVA

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2021
PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL

ÍNDICE

1. Presentación	3
2. Objetivos del Programa	3
3. Misión y Visión	3
4. Estructura Orgánica	4
5. Caracterización de servidores del Programa Nacional PAIS	5
6. Marco Conceptual	7
7. Ciclo del Proceso de Capacitación	9
8. Objetivos de Capacitación	10
9. Responsables	11
10. Diagnóstico de Necesidades de capacitación	11
11. Ejecución de la capacitación	12
12. Mecanismos de Monitoreo y Evaluación de la Capacitación	12
13. Indicadores de capacitación	13
14. Compromisos y obligaciones de los servidores	14
15. Penalidades	14
16. Costos de capacitación	14
17. Financiamiento	15
18. Disposiciones complementarias	15
19. Anexos.....	16



Firmado digitalmente por CUEVA
GUZMAN Átusparia Krupskaja FAU
20601993181 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 04.05.2021 18:30:57 -05:00

Firmado digitalmente por:
RAMIREZ GUERRERO Luis
Felipe FAU 20601993181 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 03/05/2021 17:10:21-0500

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DEL PROGRAMA NACIONAL PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - PAIS

1. Presentación

El Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre, especialmente la asentada en los centros rurales o rural dispersa, coadyuvando a su desarrollo económico, social y productivo que contribuyan a su inclusión social.

Mediante Decreto Supremo N° 016-2013-VIVIENDA, se crea el Programa Nacional Tambos como plataforma de prestación de servicios y actividades del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento y de otros sectores, para brindar servicios y actividades orientados a la población rural y rural dispersa, que permitan mejorar su calidad de vida, generar igualdad de oportunidades y desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas individuales y comunitarias. Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 012-2016-MIDIS se aprobó la transferencia del Programa Nacional Tambos, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, posteriormente, por Decreto Supremo N° 013-2017-MIDIS se establece, el “Programa Nacional de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, sobre la base del Programa Nacional Tambos, que integra las dos modalidades de intervención: Modalidad fija a través de los Tambos y Modalidad móvil, fluvial y terrestre, a través de las Plataformas itinerantes de Acción Social – PIAS.

El presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) está alineado al objetivo institucional; para ello, el Programa debe fortalecer las capacidades y conocimientos de sus servidores, ya que la capacitación constituye un eje principal para la mejora continua en el desempeño del servidor público haciéndolo un personal eficiente y óptimo para el servicio del estado.

El presente documento ha sido elaborado en base a los requerimientos de capacitación y la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - Matriz DNC, remitidos por las Unidades Orgánicas y Unidades Territoriales del Programa Nacional PAIS, a las brechas identificadas y a las políticas de obligatorio cumplimiento que debe ejecutar toda entidad pública.

2. Objetivo del Programa

El Programa Nacional PAIS tiene como objetivo, facilitar el acceso de la población pobre y extremadamente pobre, especialmente la asentada en los centros poblados del área rural y rural dispersa, a los servicios y actividades, en materias sociales y productivas que brinda el Estado.

3. Misión y Visión

Misión:

Promover la articulación social de las entidades públicas y privadas con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de vida e inclusión social de la población pobre y extremadamente pobre asentada en los centros poblados rurales o asentada de manera dispersa, en zonas donde la presencia del Estado es débil.

Visión:

El Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS”, lidera la articulación de servicios y actividades en materia económica, social y productiva, en su ámbito de responsabilidad para contribuir a mejorar la calidad de vida de la población pobre y extremadamente pobre, ubicada en zonas rurales y rurales dispersas.

4. Estructura Orgánica**1. Alta Dirección**

- Dirección Ejecutiva

2. Unidad de Control

- Órgano de Control Institucional

3. Unidades de Asesoramiento

- Unidad de Planeamiento y Presupuesto
- Unidad de Asesoría Jurídica

4. Unidades de Apoyo

- Unidad de Administración
- Unidad de Recursos Humanos
- Unidad de Tecnologías de la Información
- Unidad de Comunicación e Imagen

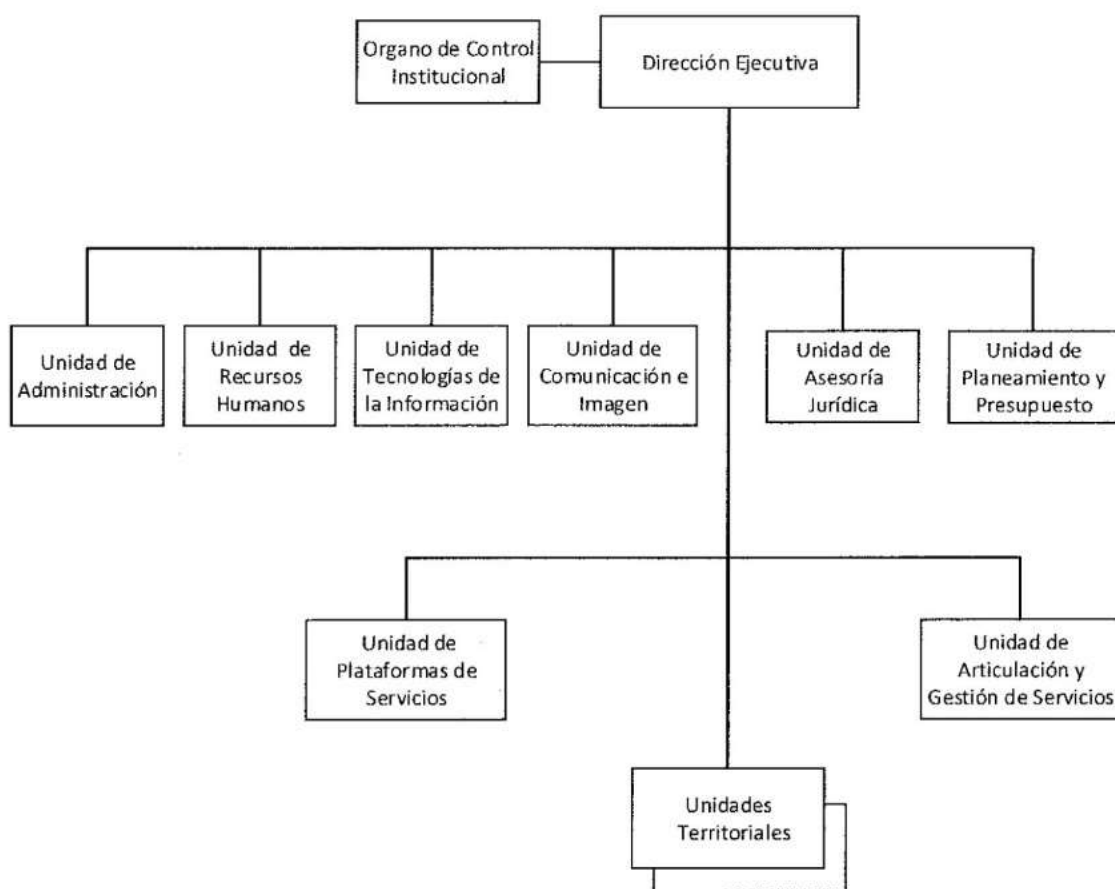
5. Unidades Técnicas

- Unidad de Plataformas de servicios
- Unidad de Articulación y Gestión de Servicios

6. Unidades Territoriales

- Unidades Territoriales a nivel Nacional

Imagen N° 1: Organigrama del Programa Nacional PAIS



5. Caracterización de los servidores del Programa Nacional PAIS

5.1. Clasificación de Servidores

El Programa Nacional PAIS cuenta con servidores que realizan labores de operación y gestión.

Al primer grupo pertenecen los servidores que realizan directamente intervenciones con las comunidades asignadas, entre ellos se encuentran, gestores, monitores y jefes de las diferentes Unidades Territoriales.

Al segundo grupo pertenecen los servidores que cumplen labores administrativas y brindan el soporte a las Unidades Territoriales; aquí se encuentran los analistas, especialistas, asistentes administrativos, personal de soporte técnico.

5.2. Número de Servidores Civiles que conforman la Entidad

A la fecha de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, el Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social Plataformas de Acción para la Inclusión Social – PAIS cuenta con un total de 466 servidores CAS, siendo un total de 90 en la Sede Central y 376 en las Unidades Territoriales, según el Cuadro N°1: Cantidad de Servidores por Unidad.

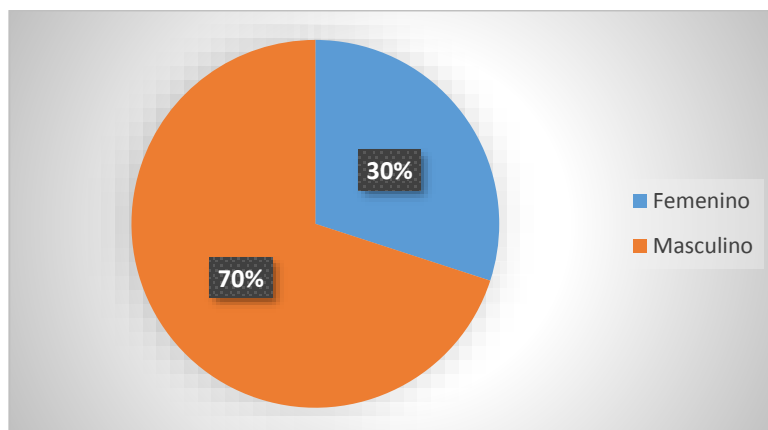
Cuadro N°1: Cantidad de Servidores por Unidad

SEDE	UNIDAD	CANTIDAD
CENTRAL	DIRECCIÓN EJECUTIVA	6
	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN	22
	UNIDAD DE ARTICULACIÓN Y GESTIÓN DE SERVICIOS	15
	UNIDAD DE ASESORIA JURÍDICA	6
	UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN	3
	UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	5
	UNIDAD DE PLATAFORMAS DE SERVICIOS	20
	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	7
	UNIDAD DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	6
	TOTAL SEDE CENTRAL	90
UNIDADES TERRITORIALES	UNIDAD TERRITORIAL - AMAZONAS	10
	UNIDAD TERRITORIAL - ANCASH	14
	UNIDAD TERRITORIAL - APURÍMAC	34
	UNIDAD TERRITORIAL - AREQUIPA	15
	UNIDAD TERRITORIAL - AYACUCHO NORTE	28
	UNIDAD TERRITORIAL - AYACUCHO SUR	17
	UNIDAD TERRITORIAL - CAJAMARCA	16
	UNIDAD TERRITORIAL - CUSCO	54
	UNIDAD TERRITORIAL - HUANCANELICA	39
	UNIDAD TERRITORIAL - HUÁNUCO	26
	UNIDAD TERRITORIAL - JUNÍN	13
	UNIDAD TERRITORIAL - LA LIBERTAD - LAMBAYEQUE	8
	UNIDAD TERRITORIAL - LORETO	24
	UNIDAD TERRITORIAL - MADRE DE DIOS	3
	UNIDAD TERRITORIAL - PASCO - LIMA	11
	UNIDAD TERRITORIAL - PIURA	10
	UNIDAD TERRITORIAL - PUNO	49
	UNIDAD TERRITORIAL - TACNA	3
	UNIDAD TERRITORIAL - UCAYALI	2
	TOTAL UNIDADES TERRITORIALES	376
	TOTAL GENERAL	466

5.3. Distribución de servidores por género

El Programa Nacional PAIS cuenta con 325 (70%) servidores de género masculino y 141 (30%) servidoras de género femenino, (ver Gráfico N° 1)

Gráfico N° 1: Distribución de servidores por género



5.4. Distribución de servidores por puesto

A continuación, el Cuadro N°2, muestra la cantidad de servidores por puesto. Asimismo, se puede apreciar que el mayor número de servidores pertenecen al puesto de gestor institucional.

Cuadro N° 2: Distribución de servidores según puesto

PUESTO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Analista/Abogado/Asesor	13	3%
Especialista/Profesional	38	8%
Jefe	21	5%
Asistente / Técnico	16	3%
Coordinador / Monitor	17	4%
Gestor Institucional	361	77%
TOTAL	466	100%

6. Marco Conceptual

En el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores y servidoras civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado, así como para alcanzar los objetivos institucionales. Además, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación. Asimismo, la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en entidades públicas”, establece las siguientes definiciones para este proceso:

6.1. Capacitación: Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.

- 6.2. Acción de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados.
- 6.3. Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.
- 6.4. Cierre de brecha de capacitación:** Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.
- 6.5. Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- 6.6. Desempeño:** Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.
- 6.7. Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

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

- **Taller:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por parte de los participantes, de manera individual o grupal. Estos deben aportar para resolver problemas concretos y proponer soluciones.
- **Curso:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.
- **Diplomado o Programa de especialización:** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un

total de veinticuatro (24) créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria – Ley N° 30220.

- **Capacitación interinstitucional:** Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.
- **Pasantía:** Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, con el objeto de adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Esta actividad es supervisada por personal designado para tal fin, dentro de la entidad donde se estuviere llevando a cabo la pasantía.
- **Conferencia:** Actividades académicas de naturaleza técnica o científica que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones, que buscan solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como congresos, seminarios, simposios, entre otros.

7. Ciclo del Proceso de Capacitación

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

Imagen N° 2: Ciclo del Proceso de Capacitación



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

7.1.1. Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación: El Programa Nacional PAIS realizó un proceso electoral el 20 de noviembre del 2020, a fin de elegir al representante de los servidores (titular y suplente) que conformaría el Comité de

Planificación de la Capacitación. Mediante Resolución Directoral N° 211-2020-MIDIS/PNPAIS, se aprueba la conformación del referido Comité.

- 7.1.2. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación:** La sensibilización busca motivar a los servidores civiles de la entidad para que comprendan la importancia de la Gestión de la Capacitación y su contribución a la mejora del desempeño de los servidores y al logro de los objetivos estratégicos.

Constantemente se realiza la sensibilización en el Programa Nacional PAIS, la cual está dirigida a los Directivos y servidores de la Institución; asimismo, se vienen realizando coordinaciones con SERVIR, a efectos de realizar charlas de sensibilización para el presente año.

- 7.1.3. Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:** Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

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

8. Objetivos de Capacitación

Objetivo general

Potenciar las capacidades, incrementar conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y cierre de brechas de los servidores civiles del Programa Nacional PAIS, a fin de contribuir con el logro del objetivo estratégico de la Institución y cumplir con los principios orientadores del MIDIS.

Objetivos Específicos

- Fortalecer las capacidades de los servidores orientadas al logro de objetivos y resultados de las unidades de la Institución.
- Contribuir a la mejora del clima laboral, desarrollando las capacidades de los servidores, alineados a los objetivos institucionales.
- Brindar las herramientas necesarias a los trabajadores para fomentar la articulación intersectorial, multisectorial e intergubernamental.
- Promover un actuar de los servidores con veracidad, lealtad y respeto a las leyes, para garantizar la transparencia en sus funciones.
- Mejorar el desempeño de los servidores.
- Desarrollar competencias de Liderazgo y Dirección.

9. Responsables

El desarrollo, ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas, requiere del involucramiento de varios actores de la entidad, entre ellos tenemos:

- **Dirección Ejecutiva:** Es la encargada de aprobar el Plan de Desarrollo de Personas mediante Resolución Directoral, así como todas sus modificatorias.
- **Jefes de Unidades Orgánicas / Jefes de Unidades Territoriales:** Serán los encargados de fomentar la participación de sus servidores a cargo en las acciones de capacitación, así como brindar facilidades para su asistencia.
- **Unidad de Planeamiento y Presupuesto:** Es la Unidad encargada de brindar información sobre los recursos disponibles para el desarrollo del Plan de Desarrollo de Personas.
- **Unidad de Administración:** Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente, atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas de la Unidad de Recursos Humanos.
- **Unidad de Recursos Humanos:** Es responsable de ejecutar e implementar, las normas y lineamientos dictados por SERVIR, conduciendo la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo al Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- **Servidores Civiles:** Son responsables de cumplir con los compromisos mencionados en el numeral 14 y cumplir con las penalidades del numeral 15 en caso se incumpla alguno de los compromisos.

10. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

En el mes de noviembre del 2020, se remitió el formato Matriz de Requerimiento de Capacitación, sugerida por el ente rector – SERVIR, mediante Memorando Múltiple N° 39-2020-MIDIS/PNPAIS-URRHH, con la finalidad de solicitar a las Jefaturas de cada Unidad Orgánica y Unidad Territorial los requerimientos de capacitación de su personal, para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

Luego de evaluar las necesidades consolidadas, la Unidad de Recursos humanos ha priorizado 27 acciones de capacitación, las mismas que fueron clasificadas en tres grupos:

- Capacitaciones transversales, aquellas que están enfocadas a dar conocimiento respecto de temas comunes a la administración pública. Serán dirigidas a un número masivo de servidores.
- Capacitaciones para la administración interna, aquellas relacionadas a alguno de los sistemas administrativos, temas de soporte o complemento.
- Capacitaciones funcionales, orientadas a cumplir los objetivos del sector o las funciones de la entidad.

Según el Gráfico N° 3, se aprecia la distribución de las capacitaciones según la necesidad de la institución a la que responden:

Gráfico N° 3: Distribución de las capacitaciones según necesidad



11. Ejecución de la Capacitación

Dado que la Institución se encuentra en proceso de tránsito al nuevo Régimen del Servicio Civil, las Acciones de Capacitación que se ejecutarán en el presente año, serán de formación laboral, para ello, se han considerado, según las necesidades, cursos/Conferencias. Estas capacitaciones serán ejecutadas de manera Virtual y serán brindados por instituciones públicas o privadas, según coordinación.

11.1. Estrategias de Ejecución:

El Programa Nacional PAIS ejecutará las acciones de capacitación bajo la modalidad y/o estrategia:

- **Modalidad a Distancia:** En esta modalidad la capacitación se realizará a través de herramientas tecnológicas, mediante el uso de Internet y a través de una plataforma virtual interactiva, con contenido multimedia (videos, bibliografía, etc.), y también contará con el acompañamiento académico por parte de un docente y/o facilitador.

12. Mecanismos de Monitoreo y Evaluación de la capacitación

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

12.1. Monitoreo

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

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

12.2. Evaluación

Las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas 2021 serán evaluadas por la Unidad de Recursos Humanos, en los siguientes niveles:

Reacción: Este nivel se medirá mediante la aplicación de una encuesta de satisfacción virtual. El link se enviará al correo de los servidores capacitados, con la finalidad de medir el grado de satisfacción con la capacitación recibida. Esta evaluación se realizará inmediatamente después de culminada la Acción de Capacitación. Se aplicará a todas las capacitaciones del PDP.

Aprendizaje: Este nivel será medido mediante la aplicación de herramientas que permitan evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación, puede ser a través de exámenes, trabajos aplicativos u otro medio que permita evidenciar los conocimientos de los servidores.

13. Indicadores de capacitación

El Plan de Desarrollo de Personas del Programa Nacional PAIS – PDP 2021 será evaluado a través de los siguientes indicadores:

Cuadro N° 4: Indicadores de capacitación

Todas las acciones de capacitación		
Indicador	Fórmula	Propósito
Porcentaje de satisfacción con la capacitación	$\frac{N^{\circ} \text{ de participantes satisfechos con la capacitación}}{N^{\circ} \text{ de participantes encuestados}} \times 100$	Conocer la percepción de los participantes con el contenido de la capacitación, docente, ambiente o plataforma virtual en la que se desarrolló.
Capacitaciones Medidas a Nivel Aprendizaje		
Indicador	Fórmula	Propósito
Porcentaje de participación	$\frac{N^{\circ} \text{ de participantes}}{N^{\circ} \text{ de convocados}} \times 100$	Identificar el nivel de participación de los servidores del programa en las acciones de capacitación
Porcentaje de participantes aprobados	$\frac{N^{\circ} \text{ de servidores que aprobaron la capacitación}}{\text{Total de servidores capacitados}} \times 100$	Conocer la eficacia inmediata de la capacitación
Promedio de Notas de los participantes(En caso hubiera)	$\frac{\sum \text{ de Notas del total de participantes}}{N^{\circ} \text{ de participantes}}$	Conocer el nivel de aprendizaje de los beneficiarios del curso

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

Reporte Trimestral		
Indicador	Fórmula	Propósito
Porcentaje de cumplimiento del PDP	$\frac{N^{\circ} \text{ de capacitaciones ejecutadas}}{N^{\circ} \text{ de capacitaciones Programadas}} \times 100$	Conocer el avance de ejecución del PDP

14. Compromisos y obligaciones de los servidores

Todo servidor beneficiario de alguna capacitación se compromete a:

- Entregar el Formato “Compromiso de Capacitación”.
- Cumplir con el mínimo de asistencia requerido por la institución educativa.
- Aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o el Programa Nacional PAIS (En caso hubiera evaluación por aprendizaje).
- Permanecer en la institución el tiempo equivalente al costo de la capacitación.
- Completar las encuestas de satisfacción a fin de evaluar la capacitación.
- Transmitir los conocimientos a otros servidores cuando lo solicite la entidad.

15. Penalidades

Los servidores que hayan incumplido con algún compromiso u obligación tendrán las siguientes penalidades:

- Devolver el valor calculado de la capacitación, en caso desaprobación o por no haber cumplido con el mínimo de asistencia requerido por el proveedor de servicio o el Programa Nacional PAIS.
- Serán inhabilitados por el periodo de 1 año, es decir no podrán participar de futuras capacitaciones convocadas por el Programa Nacional PAIS hasta el año siguiente del término de la capacitación a la que fue desaprobado (en caso hubiera evaluación por aprendizaje), ya sea por inasistencia o aprovechamiento.

16. Costos de Capacitación

Costos directos: Comprende la inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda. Pero para el presente PDP 2021, se está considerando presupuesto mínimo de S/. 30,000 nuevos soles, el cual esta direccionado solo a tres (03) acciones de capacitación.

Costos indirectos: Comprende los costos logísticos para el desarrollo de la capacitación, tales como alimentación, hospedaje, material de estudio, movilidad local, transporte a la ciudad de destino, según corresponda, entre otros. En el presente PDP 2021, no habrá ninguno por la situación de emergencia que atraviesa el país, el PNPAIS ejecutará las acciones de capacitación de manera virtual.

17. Financiamiento

Las acciones de capacitación se financian bajo las siguientes modalidades:

- Financiamiento con recursos propios de la entidad la fuente de financiamiento de recursos ordinarios, Genérica de Gasto 2.3 Bienes y Servicios, específica de gasto 2.3.2.7.3 Servicios de Capacitación y Perfeccionamiento. Para el presente PDP 2021, se está considerando presupuesto S/. 30,000 nuevos soles.
- Capacitación financiada con otras fuentes;
 - o Becas del sector público y privado: se considerará al financiamiento total o parcial, con recurso provenientes de una entidad pública distinta al Programa Nacional PAIS, o recursos provenientes de empresas privadas, las cuales podrán ser gestionadas a través de convenios.
 - o Pasantías: podrá ser financiada en su totalidad o parcialmente por la entidad o empresa organizadora. Los costos que no sean financiados por la entidad, podrán ser financiados por el Programa Nacional PAIS y/o por el servidor beneficiario de la pasantía.

18. Disposiciones Complementarias

Primera. - El personal que por decisión voluntaria no continúe laborando en el PNPAÍS y se encuentre recibiendo capacitación subvencionada, deberá abonar a la entidad el remanente del costo total de su participación, según lo dispuesto en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas – Resolución N°141-2016-SERVIR-PE”. La URRHH es responsable de verificar el cumplimiento de esta disposición.

Segunda. - No existe obligatoriedad del personal del PNPAÍS de cumplir con la disposición antes señalada, cuando la entidad resuelve de manera unilateral el término del vínculo laboral.

Tercera. - El pago que se efectúe a las personas naturales o jurídicas que brindan servicios de capacitación externa (proveedores) se realizará con conformidad de la URRHH, previa presentación de los siguientes documentos por parte de la entidad que brinda el servicio de capacitación: metodología, temario, presentación de la lista de asistencia, constancia de notas y los certificados para cada uno de las/los participantes, que obtuvieron nota aprobatoria en la capacitación recibida.

Cuarta. - Los aspectos no contemplados en el presente Plan, serán absueltos por la URRHH y/o el Comité de Planificación de la Capacitación del PNPAÍS, según corresponda.

19. Anexos

Anexo 1: Encuesta de Satisfacción de la Capacitación – Nivel de Reacción.

Anexo 2: Matriz Plan de Desarrollo de las Personas - Matriz PDP PNPAIS 2021.

Anexo 1: Encuesta de Satisfacción de la Capacitación – Nivel de Reacción

Nombre del curso:

Fecha: Hora:

Nombre del Capacitador:

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.

4 = Total acuerdo 3 = De acuerdo 2 = en desacuerdo 1 = Total desacuerdo

Resultado: De 14 a 22 = Muy Malo De 23 a 30 = Malo De 31 a 39 = Regular De 40 a 48 = Bueno

De 49 a 56 = Muy Bueno

Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del curso	a. Se cumplieron los objetivos del curso	1 2 3 4
	b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso	1 2 3 4
	c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso	1 2 3 4
	b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso	1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	a. Los recursos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Capacitador	a. Las explicaciones del capacitador son claras y comprensibles	1 2 3 4
	b. El capacitador generó un ambiente de participación	1 2 3 4
	c. El capacitador atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	1 2 3 4
	d. El capacitador evidenció dominio del tema	1 2 3 4
5. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
6. Plataforma virtual de aprendizaje	a. La Plataforma virtual favorecieron su aprendizaje	1 2 3 4
7. Intención de aplicación	a. ¿Ha comprendido suficientemente los temas tratados como para usarlos en su trabajo diario?	1 2 3 4
	b. ¿Los ejercicios, herramientas, tareas, etc. van a permitir la aplicación rápida de lo aprendido?	1 2 3 4
	c. ¿El curso le ha generado ideas nuevas para usarlas en su trabajo?	1 2 3 4
	d. ¿Se siente seguro y motivado para aplicar lo aprendido?	1 2 3 4
8. Percepción global	a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades	1 2 3 4
	b. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4
9. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	
Resultado obtenido		

ANEXO 2

MATRIZ PDP PNPAÍS 2021

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
ACCIONES DE CAPACITACIÓN TRANSVERSALES														
1	Varios	Varios	Varios	150	J5	Calidad de Servicio a la Ciudadanía	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
2	Varios	Varios	Varios	200	J2	Interculturalidad	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
3	Varios	Varios	Varios	150	J5	Gobierno y Transformación Digital	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
4	Varios	Varios	Varios	300	J5	Desarrollo Territorial	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
5	Varios	Varios	Varios	200	J5	Enfoque de Discapacidad	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
6	Varios	Varios	Varios	250	J4	Integridad y Ética en la Función Pública	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
7	Varios	Varios	Varios	250	J1	Enfoque de Género	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
8	Varios	Varios	Varios	200	J3	Enfoque de Derechos Humanos	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
9	Varios	Varios	Varios	200	J5	Hostigamiento Sexual	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
ACCIONES DE CAPACITACIÓN FUNCIONALES														
10	Varios	Varios	Varios	200	B1	Gestión Pública y Lucha Contra la Corrupción	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
11	Varios	Varios	Varios	150	B1	Gestión de Riesgos en la Administración Pública	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
12	Varios	Varios	Varios	150	B1	Gestión por Procesos en la Administración Pública	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
13	Varios	Varios	Varios	250	B1	Gestión Pública Intercultural	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
14	Varios	Varios	Varios	300	B1	Modernización de la Gestión Pública	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
15	Varios	Varios	Varios	250	B4	Articulación de las Políticas Públicas en el Estado	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
16	Varios	Varios	Varios	200	B4	Sistemas Administrativos del Estado	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
17	Varios	Varios	Varios	200	B4	Estructura y Funcionamiento del Estado	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
18	Varios	Varios	Varios	250	B2	Manejo del Stress en la Dirección de Equipos	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
19	Varios	Varios	Varios	200	D2	Registro de información para el Monitoreo y Evaluación	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/10,000.00	S/0.00
20	Varios	Varios	Varios	200	G3	Redacción de informes	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/10,000.00	S/0.00
21	Varios	Varios	Varios	200	I3	Gestión territorial articulada	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/10,000.00	S/0.00
ACCIONES DE CAPACITACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN INTERNA														
22	Varios	Varios	Varios	300	J4	Gestión Antisoborno (ISO 37001:2016)	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
23	Varios	Varios	Varios	200	J4	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
24	Varios	Varios	Varios	200	J4	Regimen Disciplinario Administrativo	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
25	Varios	Varios	Varios	250	J4	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
26	Varios	Varios	Varios	250	B4	Gestión de Calidad	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Primer semestre	S/0.00	S/0.00
27	Varios	Varios	Varios	50	B4	Gestión de Auditores Interno	Formación Laboral	Curso/Conferencia	D	Reacción/Aprendizaje	Vitrtual	Segundo semestre	S/0.00	S/0.00
TOTAL													S/30,000.00	S/0.00