



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo
y Vida Sin Drogas - DEVIDA

PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y VIDA SIN DROGAS – DEVIDA PARA EL AÑO FISCAL 2015

I. INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA es una institución enfocada en aplicar estrategias de cambio, en el desarrollo del ser humano y de la sociedad; y prevé desplegar a través de sus políticas y procedimientos de gestión de personal, las prácticas que mejor se alineen a su vocación.

Como componente del proceso de desarrollo de los recursos humanos, la capacitación es un proceso de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual los participantes adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifican sus actitudes frente a los quehaceres de la institución, el puesto o el ámbito laboral. La capacitación es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. Además, la capacitación se rige, entre otros principios, por los de méritos, capacidad y responsabilidad de los trabajadores, así como especialización y eficiencia, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma.

Por ello la capacitación y desarrollo del recurso humano, son las acciones claves para el cambio positivo de los trabajadores, siendo éstos como las aptitudes, conocimientos, actitudes y en la conducta social, los que van a traer consigo mantener el liderazgo, el trabajo en equipo y la armonía entre las personas trabajadoras dentro de la institución.

Al respecto, DEVIDA, a través del diseño e implementación de acciones de capacitación para los trabajadores, busca que éstos encuentren en la institución un espacio de realización y despliegue de su potencial, así como, una mejora de su rendimiento; aspiración a lograrse en base a políticas de gestión humana claras y transparentes que sean conocidas por todos.

De esta manera, DEVIDA presenta un documento de gestión validado por los líderes de la institución, y que responde a las necesidades estratégicas de la misma. El Plan Anual de Capacitación que se presenta, expone principalmente cinco (05) dimensiones fundamentales de trabajo a desarrollar, los cuales forman parte del Marco Conceptual, y Operativo de la Unidad de Recursos Humanos relacionadas con las actividades de capacitación del personal de DEVIDA y actividades y metas del Plan Operativo 2015.

Las acciones de capacitación para formación laboral contenidas en este plan se alinean con las metas programadas en el POI 2015, y se concilian dichas actividades con el actual presupuesto asignado a la Unidad de Recursos Humanos, de acuerdo a la información proporcionada por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

El Plan de Capacitación del Personal de DEVIDA 2015 plantea como objetivo central, el poder brindar una formación y actualización para el buen desempeño laboral, es decir, potenciar las competencias laborales de los trabajadores de DEVIDA, asimismo, se describen los objetivos de impacto, de aplicación y de aprendizaje que ellas aportan en el logro de los objetivos institucionales: En total se presentan 37 acciones de capacitación por formación laboral.

II. ALCANCE

Trabajadores de DEVIDA contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057; así como para el personal destacado de otras Entidades Públicas que prestan servicios en DEVIDA.



G. HORNA



G. OLIVEROS



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo
y Vida Sin Drogas - DEVIDA

III. RESPONSABILIDADES

La Unidad de Recursos Humanos es responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Capacitación 2015.

IV. BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N° 824 – Ley de creación de la Comisión Nacional de Lucha contra el Consumo de Drogas y sus modificaciones Ley N° 27629 y Ley N° 28003.
- Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Directiva N° 003-2014-DV-SG “Normas para el Proceso de Capacitación en DEVIDA”.
- Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Secretaria General N° 009-2014-DV-SG – Aprueba el Reglamento Interno de Trabajo de DEVIDA.
- Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado” aprobada mediante Resolución N° 041-2011-SERVIR/PE.

V. MISIÓN

Desarrollar las Capacidades Institucionales, que implica mejorar el rendimiento de las Unidades Orgánicas y el desarrollo de las capacidades y competencias del personal de DEVIDA.

VI. OBJETIVOS

- Definir las acciones de capacitación del personal en DEVIDA, teniendo como base las características ocupacionales, el perfil profesional y las necesidades institucionales, dentro de un enfoque de modernización institucional y desarrollo de competencias.
- Disminuir las brechas de competencia en los diferentes puestos laborales de la institución, fortaleciendo el conocimiento y el desarrollo de las habilidades y destrezas que mejoren el desempeño laboral de los trabajadores.
- Contribuir a la mejora de la calidad en la atención de cada uno de los servicios que ofrece la institución a través de una gestión integral de la capacitación que se inicia con DNC y culmina con la evaluación y el seguimiento de las acciones implementadas.
- Propender a la consecución de una gestión estratégica y moderna, revalorando la proyección de la Institución a la comunidad, con énfasis en la planificación y liderazgo participación.
- Mejorar el clima laboral promoviendo el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.



G. OLIVEROS



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo
y Vida Sin Drogas - DEVIDA

- Optimizar el desempeño en las funciones actuales de los trabajadores, preparándolos para asumir a futuro nuevas responsabilidades o nuevos puestos.

VII. PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Este proceso se organizó bajo el amparo de una metodología orientada por los perfiles de competencias laborales, congruentes al cumplimiento de las tareas de cada unidad orgánica y la consecución de los objetivos institucionales. En este caso, el trabajo se inició con un conjunto de actividades de coordinación para el diagnóstico de necesidades de capacitación, esto se realizó con el personal designado por cada unidad orgánica, conformada por el Jefe de Oficina o su representante.

En el formato de DNC se identificaron las necesidades de conocimientos, habilidades funcionales o actitudes para alcanzar los objetivos, así como los cursos requeridos por el área para cubrir las brechas de capacitación. Asimismo, se determinaron los puestos laborales que requieren llevar el curso de capacitación identificados para lograr los objetivos institucionales.

El resultado de este trabajo evidenció la existencia de nuevas necesidades de capacitación. Cabe señalar que para el desarrollo de las actividades, la Unidad de Recursos Humanos ha identificado 5 dimensiones:

- Dimensión Personal
- Dimensión Institucional
- Dimensión Medio Ambiente
- Dimensión Normas Legales
- Dimensión Seguridad y Salud en el Trabajo

VIII. METODOLOGÍA

8.1 MÉTODO

Dado que la finalidad del diagnóstico de Necesidades de Capacitación ha sido la de recopilar información, el método usado ha sido descriptivo.

8.2 TÉCNICAS

Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta, la cual fue distribuida a los Directores y Jefes de área para su llenado con la finalidad de conocer las condiciones reales en que se llevará a cabo el plan de capacitación basado en las necesidades institucionales.

8.3 INSTRUMENTOS

El formato para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, fue elaborado para obtener información que permitió desarrollar un programa de capacitación que:

- Responda fundamentalmente a las necesidades de área u oficina.
- Impulse el mejoramiento continuo del personal.
- Cumpla con los objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Contribuya en el logro de mayores niveles de efectividad y satisfacción personal.

IX. DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La modalidad de los temas que se tratarán en el marco del Plan de Capacitación 2015 del personal de DEVIDA, será a través de la Capacitación por Formación Laboral, entendiéndose por esta a los





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Comisión Nacional para el Desarrollo
y Vida Sin Drogas - DEVIDA

cursos enmarcados dentro de los requerimientos de cada área que no ameritan una Formación Profesional.

Dentro de la Matriz de Planificación de Acciones de Capacitación por Formación Laboral, encontramos cursos que obedecen a Necesidades Grupales, Individuales, Organizacionales o por Desempeño o Función del cargo, las cuales han sido alineadas a los objetivos institucionales.

X. FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

La ejecución del Plan de Capacitación de Personal 2015, cuenta con la fuente de financiamiento de Donaciones y Transferencias de USAID por un monto que asciende a S/. 400.000 Nuevos Soles. La distribución del presupuesto se ha efectuado según el costo promedio del mercado, por cada actividad de capacitación.

XI. CONSIDERACIONES FINALES:

El participante de un curso de capacitación está obligado a obtener nota aprobatoria, en caso contrario estará en la obligación de devolver el monto invertido por DEVIDA.

Asimismo, deberá firmar el Acta de Compromiso y cumplir con lo estipulado en el Acta.

XII. PROGRAMACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos ha elaborado la programación de las capacitaciones luego de haber realizado el Diagnostico de Necesidades de Capacitación con cada una de las unidades de la Entidad y el presupuesto que ha sido asignado para este fin.

La programación podrá ser modificada de acuerdo a necesidades que se presenten en el transcurso del año.



G. OLIVEROS