



PERÚ

Ministerio de Educación

Instituto Peruano del Deporte

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional"

# Resolución de Presidencia N° 056-2018-IPD/P

Lima, 28 de marzo de 2018

**VISTOS:** El Informe N° 000199-2018-IPD/OAJ, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica; el Informe N° 000042-2018-OPP/IPD, emitido por la Oficina de Presupuesto y Planificación; el Memorando N° 000298-2018-OGA/IPD, emitido por la Oficina General de Administración; el Informe N° 000135-2018-UPLA/IPD, emitido por la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación; el Informe N° 000312-2018-UP/IPD, emitido por la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración, y;

## CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, según el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, dispone que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas, dentro de los treinta (30) primeros días calendario del año;

Que, los numerales 6.4.1.1 y 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación. Asimismo, señala que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas ante SERVIR se realiza, como máximo, el 31 de marzo de cada año;

Que, la Oficina General de Administración, a través del Memorando N° 000298-2018-OGA/IPD de fecha 20 de marzo de 2018, remite el Informe N° 000312-2018-UP/IPD del 19 de marzo de 2018, a través del cual, la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración, solicita la aprobación del "Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Peruano del Deporte para el año 2018", el mismo que cuenta con la validación emitida por el Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Peruano del Deporte, conformado con Resolución de Presidencia N° 035-2018-IPD/P de fecha 01 de marzo de 2018;

Que, la Oficina de Presupuesto y Planificación, mediante Informe N° 000042-2018-OPP/IPD de fecha 22 de marzo de 2018, hace suyo el Informe N° 000135-2018-UPLA/IPD de la misma fecha, a través del cual, la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación señala que el Plan de Desarrollo de las Personas remitido se encuentra alineado al logro del objetivo del Plan Estratégico Institucional 2018-2021 del





PERÚ

Ministerio de Educación

Instituto Peruano del Deporte

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y de la Reconciliación Nacional"

Instituto Peruano del Deporte, aprobado con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 115-2017-IPD-P/CD de fecha 29 de diciembre de 2017. Además, cumple con los requisitos establecidos en la Directiva N° 075-2018-IPD/OPP-UPLA, "Formulación y Evaluación de Planes del Instituto Peruano del Deporte - IPD, Versión: 3", aprobada con Resolución de Secretaría General N° 017-2018-IPD/SG, de fecha 02 de marzo de 2018. Finalmente, indica que se encuentra programado en el Plan Operativo Institucional Actualizado 2018 del Instituto Peruano del Deporte, aprobado con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 114-2017-IPD-P/CD de fecha 28 de diciembre de 2017, por un monto estimado de S/400 000.00 (cuatrocientos mil con 00/100 soles), por lo tanto recomienda proceder con su aprobación;

Que, mediante Informe N° 000199-2018-IPD/OAJ de fecha 27 de marzo de 2018, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión favorable respecto de la emisión del acto resolutorio que apruebe el "Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Peruano del Deporte para el año 2018", el mismo que deberá ser emitido por el Titular de la entidad;

De conformidad con las facultades previstas en la Ley N° 28036, Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte y sus modificatorias; el Reglamento de la Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2004-PCM, y el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Peruano del Deporte, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2004-PCM, y sus modificatorias;

Por las consideraciones antes expuestas y contando con el visto bueno de la Secretaría General, de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Presupuesto y Planificación, de la Unidad de Planeamiento de la Oficina de Presupuesto y Planificación y de la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Peruano del Deporte para el año 2018", el mismo que forma parte de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Encargar a la Unidad de Personal de la Oficina General de Administración cumpla con remitir copia de la presente resolución y del "Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Peruano del Deporte para el año 2018" a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, dentro del plazo establecido por ley.

**Artículo 3°.-** Notificar la presente resolución a los órganos y unidades orgánicas del Instituto Peruano del Deporte, para los fines correspondientes.

**Artículo 4°.-** Publicar la presente resolución en el Portal de Transparencia del Instituto Peruano del Deporte ([www.ipd.gob.pe](http://www.ipd.gob.pe)).

**Regístrese y comuníquese.**

  
.....  
OSCAR FERNÁNDEZ CÁCERES  
Presidente  
INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE



# **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**



**2018**

**CONTENIDO**

**1. PRESENTACIÓN**

**2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**3. BASE LEGAL**

**4. ASPECTOS LEGALES**

- 4.1 Marco estratégico Institucional
- 4.2 Misión del Instituto Peruano del Deporte
- 4.3 Valores del Instituto Peruano del Deporte
- 4.4 Política Institucional de Calidad
- 4.5 Objetivos de Calidad

**5. LEY N° 30057. LEY DEL SERVICIO CIVIL**

**6. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN**

- 6.1 Objetivo General
- 6.2 Objetivos Específicos
- 6.3 Propósito

**7. EVALUACIÓN**

**8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**9. DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN**

- 9.1 Beneficiarios de la capacitación
- 9.2 Compromisos que asumen los Beneficiarios de capacitación
- 9.3 Penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación en caso de incumplir los compromisos
- 9.4 Estrategias para la implementación del PDP 2018
- 9.5 Asignación de recursos para la capacitación
- 9.6 Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas

**10. METAS**

**11. INDICADORES**

**12. OFERTAS DE CAPACITACIÓN**

**ANEXOS**



## 1. PRESENTACIÓN

Mediante la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, se aprueba el nuevo régimen del Servicio Civil, fundamentándose en la necesidad de contar con recursos humanos orientados al logro de los objetivos del Estado. La finalidad de esta reforma es modernizar al Estado Peruano para que actúe de manera más eficaz y eficiente, prestando servicios de mejor calidad y buscando siempre la primacía del interés ciudadano, teniendo como punto clave a sus servidores civiles (los recursos humanos). Esta ley brinda el marco para impulsar una de las reformas más ambiciosas y esperadas de los últimos veinte años.

El Instituto Peruano del Deporte - IPD, entiende que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es un instrumento que permitirá la implementación de estrategias para el desarrollo de capacidades, adecuadas a las necesidades de la Institución, buscando fortalecer y mejorar los conocimientos contribuyendo a un mejor desempeño y por tanto a la mejora continua de la administración pública.

El PDP, como instrumento de gestión, planifica las actividades de capacitación que se van a llevar a cabo durante el año y que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado.

El IPD ha elaborado su Plan de Desarrollo de las Personas, el cual constituye un instrumento de gestión que será aplicado de manera organizada y sistemática, cuyo objetivo principal es desarrollar las capacidades de los colaboradores, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión y visión de la Institución, alineados con el Plan Estratégico vigente.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El PDP 2018 del IPD, aplica para todos los servidores civiles que laboren en la Institución y que pertenezcan a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones de Sector Público y N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contrataciones Administrativas de Servicios, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM

## 3. BASE LEGAL

El PDP 2018 del IPD se ha elaborado de acuerdo al siguiente marco legal:

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.



- Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y su modificatoria.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus modificatorias.
- Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018.
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y sus modificatorias.
- Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias.
- Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y su modificatoria.



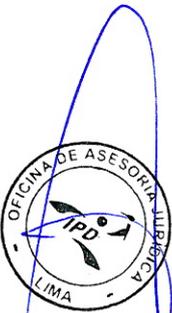
#### 4. ASPECTOS LEGALES

EL IPD es el ente rector del Sistema Deportivo Nacional, constituye un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Educación, dedicado a fomentar la actividad física, el deporte y la recreación para el procesos de crecimiento y desarrollo humano, proporcionando los medio necesarios para la práctica de la actividad física y el deporte, a fin de crear una cultura de competencia deportiva, por ello resulta necesario mejorar los procesos con la finalidad de satisfacer las necesidades de la comunidad deportiva.

Asimismo, nuestra institución posee autonomía técnica, funcional y administrativa para el cumplimiento de sus funciones, teniendo como finalidad formular la política deportiva, recreativa y de educación física, así como la planificación, promoción y coordinación, evaluación e investigación para el desarrollo del deporte, la recreación y la educación física en el país en todas las disciplinas, modalidades, niveles y categorías.

##### 4.1 Marco estratégico Institucional

El PDP 2018, se enmarca en el cuarto nivel de la ruta estratégica, la cual está orientada a definir cuál es el conocimiento y/o capacidades a desarrollar en el personal, así como la simplificación de los procesos para una mejora de la gestión interna del IPD, tal como lo establece el Plan Estratégico Institucional del IPD 2018-2021.



## 4.2 Misión del Instituto Peruano del Deporte

Ejercer rectoría del Sistema Deportivo Nacional, promoviendo, articulando y facilitando el desarrollo del deporte competitivo y recreativo como herramienta de cambio social, que contribuya a la mejora de la calidad de vida de la sociedad peruana, con una gestión comprometida con la excelencia, la mejora continua y la obtención de resultados sostenibles en el tiempo.

## 4.3 Valores del Instituto Peruano del Deporte

- **Compromiso:** Estar identificado con el IPD y actuar proactiva y responsablemente para el cumplimiento de los objetivos institucionales
- **Vocación de servicio:** Disponibilidad para atender a los usuarios y grupos de interés del IPD.
- **Transparencia:** garantizar el acceso de información institucional a toda la ciudadanía
- **Ética:** es el desempeño profesional basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo de cada trabajador.
- **Excelencia:** Realizar prácticas sobresalientes en la gestión del IPD con la utilización mínima de recursos.



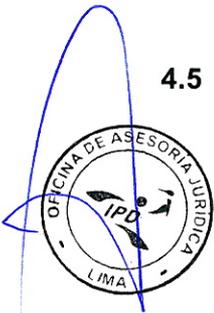
## 4.4 Política Institucional de Calidad

El Instituto Peruano del Deporte, como ente rector del Sistema Deportivo Nacional, asume el compromiso de brindar servicios que superen las expectativas de nuestra comunidad deportiva, contribuyendo al desarrollo del deporte en todas sus disciplinas, modalidades, niveles y categorías. Contando para ello con infraestructura deportiva adecuada, un equipo humano competente y una tecnología apropiada, que nos permite la mejora continua de nuestros procesos y consolidar una imagen de gestión institucional eficiente y transparente.



## 4.5 Objetivos de Calidad

- Incrementar la satisfacción de nuestros clientes.
- Contribuir a la satisfacción de la comunidad deportiva.
- Contar con recursos óptimos (personal, infraestructura y tecnología).
- Optimizar los procesos del Sistema de Gestión de Calidad de la Institución



## 5. LEY N° 30057. LEY DEL SERVICIO CIVIL

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, desarrollan los lineamientos de la gestión de la capacitación, así como los roles de los actores involucrados para permitir una capacitación ordenada, alineada a los objetivos institucionales de cada entidad pública, permitiendo así el buen desempeño de los servidores civiles.



La gestión de la capacitación es parte fundamental en la reforma del servicio civil, ya que además de buscar el fortalecimiento de los conocimientos y/o competencias con el fin de brindar servicios de calidad a los usuarios, busca además lograr una mejora en el desempeño de los servidores civiles y de esta manera se puedan alcanzar los objetivos institucionales. Procura también la especialización y eficacia de los servidores, generando un sector público competitivo y de calidad.

## 6. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Los objetivos de capacitación que se pretende alcanzar en el año 2018 se han planteado en función al objetivo estratégico OEI.04: "Fortalecer la Gestión Institucional" y la acción estratégica AEI.04.0: "Estrategia de fortalecimiento de capacidades desarrollado para la mejora de nuestros servicios en beneficio de los usuarios, el cual está orientado al compromiso de los colaboradores para una gestión eficiente.

### 6.1 Objetivo General

Implementar acciones de capacitación que busquen mejorar el desempeño de los servidores de la Institución.

### 6.2 Objetivos Específicos

- Ampliar y actualizar los conocimientos y competencias del personal del IPD.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores del IPD mejorando la calidad de sus servicios.
- Optimizar los procesos internos para una mejora en la prestación del servicio.

### 6.3 Propósito

Reducir la brecha de capacitación del personal de los Consejos Regionales del Deporte en un 40%.

## EVALUACIÓN

La evaluación de la capacitación se enmarca en el artículo 23° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, el cual señala:

*La evaluación de la capacitación tomará en cuenta el desarrollo cabal de la capacitación, los niveles de satisfacción de los servidores, los logros de aprendizaje y su aplicación práctica, conforme a la directiva aprobada por SERVIR"*



La evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 permitirá contrastar de manera permanente los resultados de las acciones de capacitación, de forma tal que nos admita realizar los reajustes necesarios.

La Unidad de Personal a través del equipo de capacitación y desarrollo hará el seguimiento a las capacitaciones, no sólo para la gestión de su ejecución sino además en cuanto a su desarrollo, asistencia de los participantes, evaluaciones y encuestas de satisfacción.

El IPD realizará la evaluación de la capacitación, cumpliendo con lo dispuesto en la directiva que contempla las "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

- **Nivel de Reacción**

En este nivel los participantes califican el grado de Satisfacción de la Acción de Capacitación. Esta evaluación se realiza inmediatamente culminada dicha acción.

- **Nivel de Aprendizaje**

En este nivel se mide los conocimientos adquiridos por el participante después de la acción de capacitación. Esta evaluación se realiza al inicio y al final, o, durante y al final de la Acción de Capacitación, previa coordinación de la Unidad de Personal, con el proveedor respecto al instrumento de medición a utilizar, el mismo que deberá ser diseñado de acuerdo a los objetivos de aprendizaje.

- **Nivel de Impacto**

A través de esta evaluación se busca identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la acción de capacitación, a través de indicadores de gestión que evidencien los efectos generados.

## 8. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La elaboración del PDP 2018 se ha realizado sobre la base del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) 2017, el mismo que se solicitó mediante INFORME N° 012-2017-IPD-OGA/UP. En respuesta a dicho documento, los responsables de cada unidad orgánica han descrito qué acciones de capacitación contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales, habiéndose realizado el consolidado respectivo que se adjunta como anexo al presente.

Para la identificación de necesidades de capacitación cada responsable ha tomado en consideración los siguientes puntos:

Plan Estratégico Institucional 2018 – 2021

Avance de los resultados de la evaluación del Plan Operativo Institucional 2017



- Resultados de la evaluación del desempeño laboral
- Resultado de las acciones de supervisión por parte del responsable de la unidad orgánica respectiva

## 9. DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN

Para la programación de las acciones de capacitación que integran el PDP 2018 del IPD, se consideraran de tipo externo e interno de modo individual o de carácter grupal; sin embargo no están excluidos aquellos requerimientos que se presenten en función de la coyuntura nacional y/o interés de la institución.

El PDP 2018 del IPD tendrá en cuenta las capacitaciones de dos tipos:

### Acciones de capacitación de tipo genérico

Estas acciones de capacitación desarrollan características personales que redundarán en el desempeño laboral y que no tienen necesariamente relación directa con las funciones que desarrolla el servidor civil.

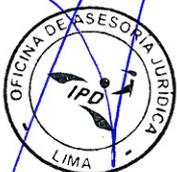
### Acciones de capacitación de tipo específico

Estas acciones desarrollan competencias laborales identificadas por los responsables de cada área y que se encuentran directamente relacionadas con el puesto que desempeña el servidor civil.

#### 9.1 Beneficiarios de la capacitación

Se considera como beneficiario de la capacitación a todo los servidores del régimen de la Ley del Servicio Civil organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias, así como también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley y a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057.

Los servidores civiles que acceden a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas, se denominan beneficiarios de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el servidor. Los beneficiarios de capacitación deben cumplir con los compromisos o penalidades previstos en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la



Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.

## 9.2 Compromisos que asumen los Beneficiarios de capacitación

- a) **Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda**

### Permanecer en la entidad

El beneficiario de capacitación debe permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado. En el cuadro 1 se determina la duración del tiempo de permanencia.

*Cuadro 1: Valor de la Capacitación para determinar la duración del Tiempo de permanencia*

Valor de la capacitación	Tiempo de permanencia
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT hasta 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT	Doble de tiempo de duración de la capacitación en días + 240 días calendario

El Valor de la capacitación (VC) se calcula de acuerdo a lo siguiente:

- Si la capacitación se brinda fuera de la jornada de servicio, el valor de la capacitación es la suma de los costos directos e indirectos.
- Si la capacitación se brinda dentro de la jornada de servicio, el valor de la capacitación se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$VC=CC+ECHS$$

VC: Valor de la Capacitación Pájina

CC: Costos de la Capacitación, es decir la suma de los Costos Directos e Indirectos, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.3. de la Directiva.

DC: Duración de la Capacitación, la cual se registra en la Matriz PDP en horas cronológicas

FHT: Cantidad de horas de capacitación que el servidor realiza fuera de su jornada de servicio



ECHS: Equivalencia en costo por hora del beneficiario de capacitación en función de su remuneración mensual por la cantidad de horas de la jornada de servicio afectada

$$\text{ECHS} = ([\text{Remuneración Mensual del Servidor}/30/8] * (\text{DC} - \text{FHT}))$$

El Tiempo de permanencia (TPC) se calcula de acuerdo a lo siguiente:

- La duración de la capacitación (DC) se registra en la Matriz PDP en horas cronológicas. En ese sentido, el cálculo del doble de tiempo de duración de la capacitación en días, se realiza de la siguiente manera:

$$\text{Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días} = (\text{DC}/8)*2$$

- Al Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días, se le adiciona la cantidad de días calendario previsto en el Cuadro 1, de acuerdo al Valor de la Capacitación calculado. La cantidad de días que resulte es el Tiempo de permanencia al que se debe comprometer el beneficiario de capacitación. Dicho resultado se considera como días calendarios.

Devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda

- Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del valor de la capacitación.
- Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el Tiempo de permanencia al que se comprometió, debe devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la siguiente fórmula:

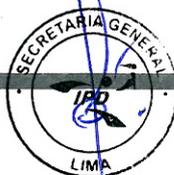
$$\text{RVC} = \text{VC} * [(\text{TPC} - \text{TPR}) / \text{TPC}]$$

RVC: Remanente del valor de la capacitación

TPC: Tiempo de permanencia en días calendarios a los que se comprometió

TPR: Tiempo de permanencia en días calendarios que cumplió

Asimismo, cuando el servidor gane un concurso público de méritos transversal en la misma entidad, este deberá continuar cumpliendo su Tiempo de permanencia en el nuevo puesto.



Del mismo modo, si durante el compromiso de permanencia, la entidad dispone la rotación de un servidor, éste deberá continuar cumpliendo su compromiso en el órgano o unidad orgánica asignada.

- b) Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad

Los Beneficiarios de capacitación deben aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o, cuando la entidad determine notas mínimas aprobatorias como parte de su política interna de capacitación, el servidor deberá sujetarse a dicha política. En ambos casos, el servidor debe acreditar su calificación con el documento correspondiente. En caso la Acción de Capacitación no demande una calificación, el beneficiario de capacitación debe acreditar su asistencia con el documento correspondiente.

- c) Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados

Los Beneficiarios de capacitación deben completar las herramientas de evaluación de acuerdo al nivel de evaluación establecido para cada Acción de Capacitación, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.3 de la presente Directiva.

- d) Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos

El Beneficiario de capacitación debe transmitir los conocimientos adquiridos, por lo menos, a través de una charla o taller, a los servidores civiles de la entidad cuyas funciones se relacionan con la capacitación recibida por el servidor. El plazo máximo para el cumplimiento de este compromiso es de tres meses calendario.

Las obligaciones generadas por estos compromisos, se empiezan a computar desde el día hábil siguiente de concluida la Acción de Capacitación, o la comisión de servicios o licencia otorgada, cuando corresponda. Estas obligaciones son factibles de postergarlas únicamente por causas justificadas o período de vacaciones del servidor, de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 del Reglamento General de la Ley.

Si la entidad desvincula al servidor (por causa no imputable a este), no se le exige el cumplimiento de los compromisos asumidos ni se generan penalidades.

Los servidores de confianza, en caso reciban capacitación financiada por el Estado, deben devolver el valor de la capacitación si su relación se interrumpiera por causa imputable a ellos, antes de cumplir con el compromiso de permanencia, de acuerdo a lo previsto en el literal b) del artículo 264 del Reglamento General de la Ley.



Los servidores civiles que accedan a Acciones de Capacitación a través de Becas del Sector Público o Becas del Sector Privado incluidos en el PDP, y que la entidad les haya otorgado licencia con goce de haber, asumen todos los compromisos del presente numeral. En caso la entidad haya otorgado licencia sin goce de haber a dichos servidores, éstos solo asumen los compromisos c) y d) del presente numeral.

### 9.3 Penalidades que asumen los Beneficiarios de capacitación en caso de incumplir los compromisos

En caso de incumplimiento de los compromisos, la Unidad de Personal aplicará las siguientes penalidades:

- Si el servidor no cumple con el compromiso a), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC) o el Remanente del Valor de la Capacitación (RVC), según corresponda.
- Las entidades están obligadas a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos antes indicados, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.
- Si el servidor no cumple con el compromiso b), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, debe devolver el Valor de la Capacitación (VC). Las entidades están obligadas a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución los montos antes indicados, pudiendo celebrar contratos de mutuo sujetos a modalidad, suscribir títulos valores como pagarés u otros que la ley habilite o suscripción de una carta de compromiso por parte del servidor.
- Si el servidor no cumple con el compromiso c), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registra en el Legajo del Servidor.

Si el servidor no cumple con el compromiso d), del numeral 6.4.2.3. de la presente Directiva, la Unidad de Personal registra el incumplimiento del compromiso en el Legajo del Servidor.

### 9.4 Estrategias para la implementación del PDP 2018

A fin de implementar el PDP 2018, el IPD impulsará las siguientes acciones:

- Realizar acciones de capacitación de tipo genérico y específico a los servidores civiles que pertenezcan a unidades orgánicas cuyos objetivos sean afines.
- Articular con instituciones académicas de prestigio para la ejecución de las acciones de capacitación.

### 9.5 Asignación de recursos para la capacitación

El Plan Operativo Institucional 2018 tiene programado dentro de sus actividades ejecutar el Plan de Desarrollo de las Personas 2018.

Todos los requerimientos se enmarcaran dentro de lo dispuesto por las normas establecidas por SERVIR, las cuales serán financiadas con el presupuesto 2018, el monto asignado para el PDP 2018 asciende a S/ 400,000.00 Soles.

### 9.6 Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas

La ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 se iniciará a partir de su aprobación, y se llevará a cabo mediante el desarrollo de las acciones de capacitación específicas de acuerdo a lo solicitado por cada unidad orgánica y hasta el mes de diciembre, mes en el que también se realizará su evaluación coincidiendo con la conclusión del proceso de elaboración del PDP 2019.

Las acciones de capacitación se han distribuido en trimestres, lo que permitirá hacer un seguimiento adecuado al cumplimiento de los objetivos y plazos establecidos.

## 10. METAS

En el presente año el IPD plantea continuar incrementando el número de acciones de capacitación dirigidas al personal que labora en los Consejos Regionales del Deporte, por lo que en el 2018 se plantea como meta:

- Capacitar a más del 40% de trabajadores de los CRD.

Asimismo se desea incrementar el número de personal capacitado de trabajadores perteneciente a las áreas técnico - operativa, por lo que se plantea como meta:

- Capacitar al 30% del personal que realizar labores operativas.

## 11. INDICADORES

Para medir los resultados de las capacitaciones en el ejercicio del PDP 2018, se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

- Número de capacitaciones realizadas / número de capacitaciones programadas.
- Número de capacitaciones con resultados "satisfactorios" en la evaluación de la eficacia de la capacitación / N° de capacitaciones realizadas.
- Número de participaciones concluidas / número de participantes inscritos
- Presupuesto ejecutado / Presupuesto asignado
- Número de trabajadores capacitados según régimen laboral: CAS y personal nombrado

## 12. OFERTAS DE CAPACITACIÓN

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – Servir, recuerda a los titulares de las entidades y jefes de recursos humanos que el segundo y tercer párrafo de la sexta disposición complementaria transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que:

*"Desde el año 2015, las entidades que no cuentan con su resolución de inicio del proceso de implementación (de la Ley del Servicio Civil) a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria, solo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor de tres (3) meses calendario.*

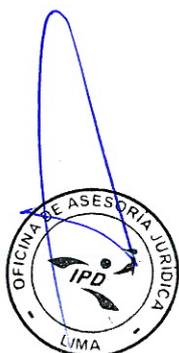
*Desde el año 2015, la formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil..."*

En tal sentido, al encontrarnos en la Segunda Etapa de transito al Servicio Civil, nuestra institución debe considerar lo establecido en la referida disposición para la ejecución de las acciones de capacitación contenidas en el PDP 2018, las mismas que corresponden íntegramente a Formación Laboral.

**Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional, a fin de contribuir a la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.



# ANEXOS



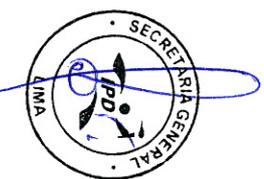
# MATRIZ PDP 2018

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Cantidad total de Beneficiarios de la Capacitación	Módulo de la acción de capacitación	Nombre de la Acción de Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de Capacitación	Prioridad	Rango de pertenencia	Objetivo de Capacitación		Modalidad	Oportunidad	Monto	
										De Aprendizaje	De Desempeño			Nivel de Evaluación	Costos Directos
1	Unidad de Personal	Medico Cirujano	1	J5	AGLS (advanced cardiac life support)	Formación Laboral	Taller	D	5	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 300.00	
2	Unidad de Finanzas	Transversal	26	F1	Actualización en Tributación	Formación Laboral	Curso	C2	7	x	x	Semipresencial	2do Trimestre	S/ 7,800.00	
3	Varios	Transversal	4	B7	Administración de Aduanas Gubernamentales	Formación Laboral	Curso	D	3	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 1,900.00	
4	Varios	Transversal	12	G	Análisis de datos con SPSS	Formación Laboral	Curso	C2	7	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 6,000.00	
5	Oficina de Asesoría Jurídica	Abogado	6	C1	Arbitraje	Formación Laboral	Diplomado	D	6	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 2,700.00	
6	Oficina de Infraestructura	Transversal	2	E3	AIC GIS	Formación Laboral	Curso	D	8	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 600.00	
7	Unidad de Finanzas	Transversal	7	F1	Adición Gubernamental	Formación Laboral	Taller	D	9	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 2,450.00	
8	Oficina Nacional de Servicios Biomédicos	Médico	5	J5	BLS	Formación Laboral	Especialización	C2	9	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 1,500.00	
9	Oficina de Información y Comunicaciones	Transversal	2	B5	Branding e Identidad Corporativa	Formación Laboral	Curso	D	7	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 600.00	
10	Varios	Transversal	80	B1	Callado de Atención al Usuario en Entidades del Estado	Formación Laboral	Taller	D	6	x	x	Presencial	1er Trimestre	S/ 16,000.00	
11	Varios	Transversal	150	J6	Comunicación Corporativa	Formación Laboral	Taller	D	6	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 12,000.00	
12	Varios	Transversal	30	G1	Conservación y mantenimiento de zonas verdes	Formación Laboral	Curso	D	3	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 7,500.00	
13	Varios	Transversal	5	G1	Construcción de muros de contención	Formación Laboral	Curso	D	7	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 2,250.00	
14	Varios	Transversal	350	B5	Control de Calidad	Formación Laboral	Curso	D	9	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 21,500.00	
15	Unidad de Finanzas	Transversal	30	A3	Control Previo y Concurrence en Entidades Fideicomitadas	Formación Laboral	Curso	D	7	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 12,000.00	
16	Oficina de Asesoría Jurídica	Abogado	6	C1	Derecho de la Propiedad Fiduciaria	Formación Laboral	Diplomado	C1	7	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 3,000.00	
17	Varios	Transversal	4	C1	Derecho Procesal Laboral	Formación Laboral	Curso	D	6	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 1,800.00	
18	Varios	Abogado	11	C1	Derecho de Habilitadas Blandas Trabajo en equipo	Formación Laboral	Diplomado	D	5	x	x	Semipresencial	2do Trimestre	S/ 5,500.00	
19	Varios	Transversal	200	J5	Digitalización de Archivos	Formación Laboral	Taller	D	6	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 16,000.00	
20	Varios	Transversal	25	G3	Dinámica Plan Contable Gubernamental	Formación Laboral	Curso	C	6	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 7,500.00	
21	Unidad de Finanzas	Transversal	3	A4	Diseño de Infraestructura Deportiva	Formación Laboral	Curso	C2	7	x	x	Semipresencial	3er Trimestre	S/ 1,200.00	
22	Unidad de Estudios y Proyectos	Transversal	7	D3	Elaboración de Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia según la Ley de Contrataciones con el Estado	Formación Laboral	Curso	C	7	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 3,500.00	
23	Varios	Transversal	10	A3	Equipos de Alto Desempeño	Formación Laboral	Curso	C2	8	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 2,500.00	
24	Varios	Transversal	25	J5	Equipos de Alto Desempeño	Formación Laboral	Taller	C	8	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 5,000.00	
25	Varios	Transversal	50	J4	Equipos de Alto Desempeño	Formación Laboral	Curso	D	6	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 15,000.00	
26	Unidad de Finanzas	Transversal	5	A4	Flujo de Caja	Formación Laboral	Curso	D	9	x	x	Semipresencial	1er Trimestre	S/ 1,950.00	
27	Varios	Transversal	20	B5	Formación de Auditores en la Norma ISO 9001:2015	Formación Laboral	Curso	D	8	x	x	Presencial	1er Trimestre	S/ 12,000.00	
28	Varios	Transversal	40	B2	Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a la Ley del Servicio Civil N° 30057	Formación Laboral	Diplomado	C	6	x	x	Semipresencial	3er Trimestre	S/ 16,000.00	
29	Oficina de Información y Comunicaciones	Transversal	2	E6	Gestión de Crisis y Reparación en medios de comunicación	Formación Laboral	Curso	D	7	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 2,000.00	
30	Varios	Transversal	6	E2	Gestión de Eventos Deportivos	Formación Laboral	Curso	C	8	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 9,000.00	
31	Oficina de Información y Comunicaciones	Coordinador de Prensa	2	B6	Gestión de Imagen - Plan de Comunicación y Relación con los medios	Formación Laboral	Curso	D	7	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 2,000.00	
32	Dirección Nacional de Capacitación y Técnica Deportiva	Coordinador de Procesos de Capacitación	2	B2	Gestión de la Cultura y Comportamiento Organizacional en el Sector Público	Formación Laboral	Curso	C	7	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 2,000.00	
33	Unidad de Personal	Análisis en Procesos de Capacitación	2	B2	Gestión de la Cultura y Comportamiento Organizacional en el Sector Público	Formación Laboral	Diplomado	D	7	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 1,800.00	
34	Unidad de Personal	Transversal	2	J5	Gestión de la salud	Formación Laboral	Diplomado	D	6	x	x	Presencial	3er Trimestre	S/ 1,600.00	
35	Varios	Transversal	37	A3	Gestión de Oficinas Públicas de acuerdo a la Ley de Comunicaciones	Formación Laboral	Curso	C	7	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 14,800.00	
36	Varios	Transversal	100	B4	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	Curso	D	9	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 20,000.00	
37	Varios	Transversal	50	G2	Gestión Documental / Gestión de Archivos en la Administración Pública	Formación Laboral	Curso	D	6	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 15,000.00	
38	Varios	Transversal	15	B1	Gestión por Indicadores - Balance Score Card	Formación Laboral	Curso	C	7	x	x	Presencial	2do Trimestre	S/ 9,000.00	
39	Varios	Transversal	25	B1	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Diplomado	C2	7	x	x	Semipresencial	2do Trimestre	S/ 7,500.00	
40	Varios	Transversal	70	B1	Gestión por Resultados en el Sector Público	Formación Laboral	Diplomado	C	8	x	x	Presencial	1er Trimestre	S/ 6,000.00	

CODIGO: C03-F049  
 VERSIÓN: 01  
 PAG 1 DE 1

# MATRIZ PDP 2018

N°	Organismo o Unidad Organizativa	Puesto	Cantidad total de beneficiarios de la capacitación	Muestra de la acción de capacitación	Nombre de la Acción de la Capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de Capacitación	Prioridad	Rango de Permanencia	Objetivo de Capacitación		Modalidad	Oportunidad	Costos														
										De Aprendizaje	De Desempeño			Nivel de Evaluación	Costos Directos	Costos Indirectos												
41	Varios	Transversal	3	B1	Gestión Pública Deportiva	Formación Laboral	Curso	C	8	x	x	Aprendizaje	2do Trimestre	\$/ 3,600.00														
42	Varios	Transversal	15	F1	Implementación de Recomendaciones de Auditoría	Formación Laboral	Curso	C1	9		x	Aplicación	Semipresencial 3er Trimestre	\$/ 8,750.00														
43	Unidad de Informática	Transversal	9	E8	Ingeniería de Requerimientos	Formación Laboral	Curso	C	6		x	Aplicación	Presencial 3er Trimestre	\$/ 5,400.00														
44	Varios	Transversal	30	J5	Inglés Situacional	Formación Laboral	Curso	C3	6		x	Aprendizaje	2do Trimestre	\$/ 18,500.00														
45	Oficina de Información y Comunicaciones	Diseador	3	B6	Innovación y Design Thinking	Formación Laboral	Curso	D	7		x	Aprendizaje	Presencial 3er Trimestre	\$/ 3,000.00														
46	Dirección Nacional de Deportes Afiliados	Asesor Legal	2	C1	Lejstación Deportiva	Formación Laboral	Curso	C	7		x	Aprendizaje	Presencial 3er Trimestre	\$/ 1,000.00														
47	Oficina de Trámite Documentario y Archivo	Transversal	8	B1	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	Curso	D	5		x	Aprendizaje	Presencial 2do Trimestre	\$/ 3,200.00														
48	Dirección de Seguridad Deportiva	Transversal	16	C1	Ley N° 30037 Reglamentación y Modificación Ley N° 30271 Violencia en los Espectáculos Deportivos	Formación Laboral	Curso	C	6		x	Aplicación	Semipresencial 4to Trimestre	\$/ 4,800.00														
49	Varios	Transversal	4	G1	Mantenimiento de Sistemas de Refrigeración y Aire Acondicionado	Formación Laboral	Curso	D	6		x	Aprendizaje	Presencial 3er Trimestre	\$/ 2,400.00														
50	Oficina de Información y Comunicaciones	Periodista	3	B6	Marketing Deportivo	Formación Laboral	Curso	D	7		x	Aprendizaje	Presencial 2do Trimestre	\$/ 2,100.00														
51	Dirección Nacional de Deportes Afiliados	Transversal	2	J5	Metodología del Entrenamiento Deportivo	Formación Laboral	Curso	C3	7		x	Aprendizaje	Semipresencial 2do Trimestre	\$/ 2,000.00														
52	Unidad de Finanzas	Transversal	7	A5	NIC SP	Formación Laboral	Especialización	C2	9		x	Aprendizaje	Presencial 1er Trimestre	\$/ 3,500.00														
53	Vía Deportiva Nacional	Transversal	3	G1	Operación y mantenimiento de bombas centrífugas	Formación Laboral	Curso	C2	4		x	Aprendizaje	Presencial 3er Trimestre	\$/ 1,500.00														
54	Administración del Estado Nacional	Agente de Seguridad	10	E6	Operación y monitoreo del centro de control del sistema de video vigilancia y alarmas	Formación Laboral	Curso	D	6		x	Aplicación	Presencial 3er Trimestre	\$/ 4,000.00														
55	Varios	Transversal	3	E2	Organización de eventos deportivos	Formación Laboral	Curso	C	7		x	Aprendizaje	Presencial 2do Trimestre	\$/ 1,500.00														
56	Varios	Transversal	9	J5	PHLS Prehospital trauma lite support	Formación Laboral	Taller	D	7		x	Aplicación	Presencial 2do Trimestre	\$/ 4,050.00														
57	Varios	Transversal	8	A1	Planamiento Estratégico en el Sector Público	Formación Laboral	Diplomado	C	8		x	Aprendizaje	Presencial 3er Trimestre	\$/ 3,800.00														
58	Vía Deportiva Nacional	Técnico Electricista	2	E8	PLC Tecnología Siemens	Formación Laboral	Curso	C2	3		x	Aprendizaje	Presencial 3er Trimestre	\$/ 1,000.00														
59	Oficina de Información y Comunicaciones	Coordinador Audiovisual	4	B6	Post Producción Audiovisual	Formación Laboral	Curso	D	7		x	Aplicación	Presencial 2do Trimestre	\$/ 2,000.00														
60	Varios	Transversal	45	C1	Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444	Formación Laboral	Curso	D	6		x	Aplicación	Presencial 2do Trimestre	\$/ 10,350.00														
61	Varios	Transversal	26	A2	Programa de Especialización en Planificación y Presupuesto Público	Formación Laboral	Curso	D	6		x	Aplicación	Presencial 2do Trimestre	\$/ 10,400.00														
62	Varios	Transversal	12	I2	Programa de la Alta Gerencia (PAG)	Formación Laboral	Diplomado	D	9		x	Aplicación	Presencial 2do Trimestre	\$/ 15,600.00														
63	Varios	Transversal	7	B3	Programación de MS-Project	Formación Laboral	Curso	D	8		x	Aplicación	Presencial 2do Trimestre	\$/ 2,450.00														
64	Unidad de Informática	Transversal	9	E6	Seguridad en Redes TMG FIREWALLS	Formación Laboral	Curso	C	6		x	Aplicación	Presencial 4to Trimestre	\$/ 2,700.00														
65	Varios	Transversal	15	D1	Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones JIMVERIE PE	Formación Laboral	Curso	B	8		x	Aplicación	Presencial 2do Trimestre	\$/ 5,250.00														
66	Dirección Nacional de Servicios Biomédicos	Médico	3	J5	Traumatología del Deporte	Formación Laboral	Curso	C3	6		x	Aplicación	Virtual 2do Trimestre	\$/ 5,400.00														
<b>TOTAL de Beneficiarios</b>														<b>1627</b>	<b>J5</b>												<b>\$/ 400,000.00</b>	<b>0</b>





**CARTA DE COMPROMISO DE  
CAPACITACIÓN**

Código: CYD-FO-07

Versión: 02

<b>TEMA / CURSO :</b>			
<b>NOMBRE DEL PROVEEDOR :</b>			
<b>FECHA :</b>		<b>DURACIÓN :</b>	

La Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en su modificatoria y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, considera la Gestión de la Capacitación como parte fundamental en la reforma del Servicio Civil ya que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública.

El Instituto Peruano del Deporte - IPD, entiende que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es un instrumento que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades, adecuadas a las necesidades de la institución, buscando fortalecer y mejorar los conocimientos contribuyendo a un mejor desempeño y por tanto a la mejora continua de la administración pública.

**COMPROMISO**

Los compromisos que asumen los beneficiarios de la capacitación, se encuentran enmarcados en la directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, y son los siguientes:

- Permanecer en la entidad por un tiempo determinado en función al valor de la capacitación calculado.
- Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad.
- Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados.
- Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos.

**PENALIDADES**

- En caso de incumplir el compromiso **a.** debe devolver el valor de la capacitación o el remanente del valor de la capacitación según corresponda. (Detalle en cuadro 1. del ítem 6.4.2.3 de las "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".
- En caso de incumplir el compromiso **b.** debe devolver el valor de la capacitación.
- En caso de incumplir el compromiso **c.** este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (6) meses de finalizada la capacitación y se realice el registro correspondiente.
- En caso de incumplir el compromiso **d.** la Unidad de Personal registra el incumplimiento en el legajo del colaborador.

En este sentido, mediante la firma del presente documento, el participante se compromete a cumplir con lo señalado líneas arriba.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREAS	FIRMA
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

