**INSTRUCTIVO PARA EL LLENADO DE LA MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN REGIONAL**

| Pasos | Detalle | Descripción |
| --- | --- | --- |
| Paso 1 | **Órgano o Unidad orgánica** | Señalar el nombre del órgano o unidad orgánica en la que presta servicio el servidor o servidores que necesitan capacitación. |
| Paso 2 | **Función específica del órgano o unidad orgánica al que aporta con la capacitación** | Describir la función u objetivo del órgano o unidad orgánica al que aporta la capacitación. |
| Paso 3 | **Identifique el proceso crítico que limita que se cumpla la función** | Identificar del proceso o problema crítico que está limitando que se cumpla la función del órgano o unidad orgánica. |
| Paso 4 | **Identificar las causas que genera el proceso crítico** | Indicar las causas del proceso o problema identificado que no permite que se cumpla la función del órgano o unidad orgánica. |
| Paso 5 | **Denominación de la Necesidad de Capacitación** | Señalar la denominación que recibe la necesidad de capacitación.  |
| Paso 6 | **A quienes va dirigida la capacitación**  | Indicar a quien específicamente estará dirigida la capacitación **(Jefes , especialistas, asistentes, técnicos)** |
| Paso 7 | **Objetivo de la capacitación** | Redactar el objetivo de aprendizaje o desempeño según la necesidad de capacitación identificada. Ejm:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de objetivo** | **Verbo** | **Materia relacionada con la capacitación** | **Resultado** |
| Objetivo de Aprendizaje (solo conocimientos) | Conocer y comprender | La normativa de contrataciones |  |
| Objetivo de Aprendizaje (conocimientos y habilidades) | Dominar | El aplicativo SIAF |  |
| Objetivo de Desempeño (aplicación en el trabajo) | Implementar  | El diagnóstico de necesidades de capacitación | Para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas |

 |
| Paso 8 | **Tipo de acción de capacitación*****RPE 141-2016-SERVIR-PE, numeral 6.1.1.1*** | Indicar por formación laboral que corresponde la acción de capacitación:1. ***Curso:*** *Estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de objetivos de aprendizaje.*
2. ***Taller:*** *Estrategia de enseñanza –aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimiento adquiridos por los participantes.*
3. ***Diplomado o programa de especialización:*** *Estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos para profundizar en una temática específica. Debiendo completar 24 créditos (Art. 43 Ley Universitaria)*
4. ***Capacitación interinstitucional:*** *Actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública diferente a donde laboran los servidores civiles. Se realiza durante la jornada de servicio.*
5. ***Pasantía:*** *Actividad práctica de carácter académico, investigación o profesional que realiza un servidor en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero.*
6. ***Conferencia:*** *Actividad académica de naturaleza técnica o científica, con el propósito de difundir y transmitir conocimientos a manera de exposiciones.*
 |
| Paso 9 | **Modalidad** | Indicar si es presencial, semipresencial o virtual |
| Paso 10 | **Cantidad Total de Beneficiarios** | Consignar el total de beneficiarios según la acción de capacitación |
| Paso 11 | **Código de prioridad*****RPE 141-2016-SERVIR-PE numeral 6.1.1.3******Artículo 14 , reglamento General de la Ley 30057*** | Los códigos de prioridad se han desarrollado en base a la prelación de la formación laboral,***Prioridad A:*** *Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora (servidores con rendimiento sujeto a observación)* ***Prioridad B****: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios****Prioridad C****: Requerimiento para el cierre de brechas.** ***C1****: Cierre de brechas identificadas de diagnósticos institucionales.*
* ***C2****: Requerimientos de entes rectores (diagnóstico de conocimiento)*
* ***C3****: Requerimientos previstos en Planes de Mejora a servidores con buen rendimiento o rendimiento distinguido*

***Prioridad D****: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.****Prioridad E****: Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.*  |
| Paso 12 | **Rango de pertinencia** | Para determinar el rango de pertinencia se considerará.

|  |  |
| --- | --- |
| **Puntaje de pertinencia** | **CRITERIOS DE PERTINENCIA** |
| **Por cantidad de DRE y UGEL** | **Según las funciones del área** | **Beneficio de la Acción de Capacitación** | **Objetivo de Capacitación** |
| **3** | Más del 50% | Órgano de Línea | **Alto:** Si aporta a resolver el proceso crítico | Desempeño |
| **2** | De 30% a 50% | Órgano de Apoyo | **Medio:** Si aporta a resolver alguna causa del proceso crítico | Aprendizaje(conocimientoy habilidades) |
| **1** | Menos del 30% | Órgano de Asesoramiento | **Bajo**: Si aporta de forma parcial a resolver una causa del proceso crítico. | Aprendizaje(sólo conocimiento) |

Luego de calculado el valor según criterio, se suman los valores que haya resultado y se determina el rango de pertinencia. |
| Paso 13 | **Costo Total*****RPE 141-2016-SERVIR-PE, numeral 6.3*** | Considerar el costo de la Acción de Capacitación de manera individual estableciendo los costos directos e indirectos**Costos directos**: comprende inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica, según corresponda **Costos indirectos**: comprende costos logísticostales como el material de estudio, alquiler de salas, entre otros; y si se realiza en una localidad distinta a aquella en la que labora: alimentación, hospedaje, transporte a la ciudad de destino y movilidad local.Considerar el costo total de la acción de capacitación. |