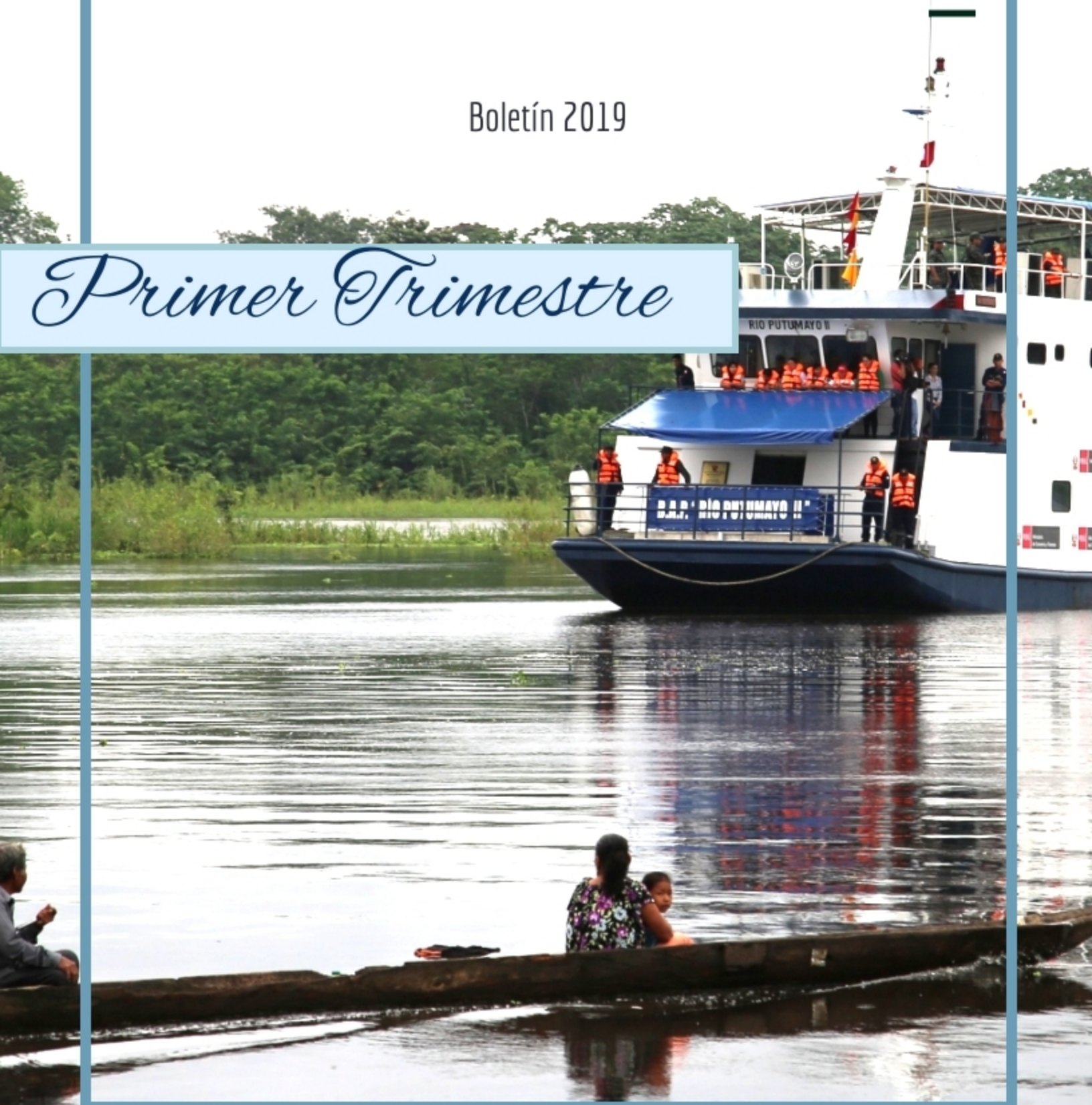


Comunicando a nuestro



Boletín 2019

Primer Trimestre



Índice

Nuestro Equipo	3
Gestión de la Incorporación	4
Desarrollo de Capacidades y Rendimiento	5
Relaciones Laborales	6
Procesos Administrativos Disciplinarios	7
Selección	8
Buenas Prácticas	9
¿Qué nos espera el segundo trimestre?	12



En esta primera edición del Boletín trimestral del **PN PAIS** del **MIDIS** encontrarás información de las actividades institucionales dirigidas a a los servidores de la entidad .

Nuestro Equipo

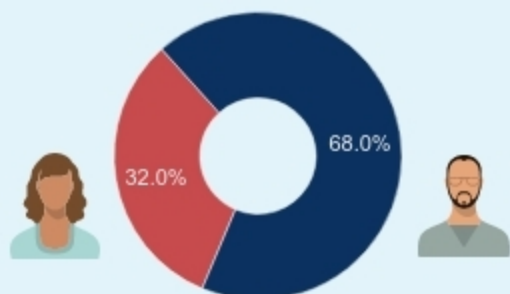
Al 31 de marzo del 2019, el Programa Nacional PAIS del MIDIS, contaba con un total de 458 servidores a nivel nacional; observándose un incremento del 3% respecto de diciembre del 2018 (446 servidores).

Número de servidores por grupo etáreo y género

Edad	Jefe Unidad	Monitor	Coordinador	Especialista	Gestor Institucional	Analista	Asistente - Técnico	Practicante
Total	24	4	9	37	343	9	14	16
>25 años	---	---	---	---	---	---	---	1
25-49 años	18	4	8	26	304	8	10	15
50-74 años	6	---	1	10	39	1	4	---
75 - 90 años	---	---	---	1	---	---	---	---
Mujer	10	1	2	17	100	4	7	6
Hombre	14	3	7	20	243	5	7	10



Porcentaje de Hombres y Mujeres en el PN PAIS del MIDIS



18%

Es la brecha de género que existe en el Programa para llegar a tener a una equidad entre hombres y mujeres



4 | Gestión de la incorporación

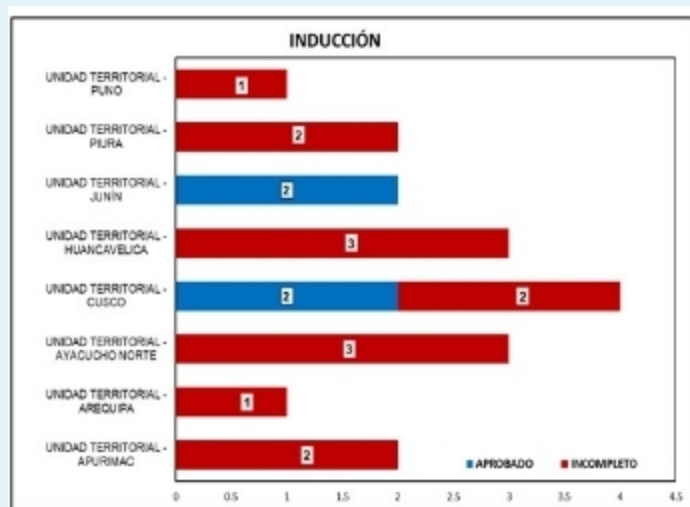
Proceso de Inducción y Reinducción

En el primer trimestre del presente año, se elaboró el Plan de Inducción y Reinducción del Programa Nacional PAIS. Ambos procesos se vienen realizando bajo la metodología e-learning (virtual), a través de la Plataforma de Formación y Entrenamiento de nuestra Institución.

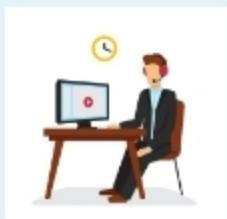
Proceso de Inducción: Tiene por objetivo integrar a los servidores con su entorno laboral, así como brindar información sobre la estructura orgánica, los lineamientos, políticas, documentos de gestión, a fin de contribuir de manera eficaz al proceso de adaptación a los nuevos servidores. Participan de este proceso aquellos servidores que ingresaron desde enero del 2019 en adelante.

Proceso de Reinducción: Tiene como propósito actualizar los conocimientos de los servidores CAS, respecto de nuevas políticas o lineamientos del Programa y el Sector. Participan de este proceso aquellos servidores cuyo contrato laboral comenzó en periodos anteriores al 2019.

A continuación se muestran los avances en los procesos de Inducción y Reinducción al 31 de marzo del 2019.



Recuerda...



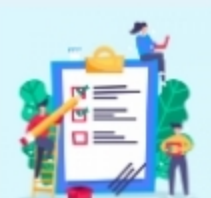
Desarrollar todos los Exámenes

Inducción: 08 exámenes
Reinducción: 04 exámenes



Llenado de Formatos

Revisar que estén los temas del examen en el formato. Llenar todos los campos.



Validación por el Jefe

Enviar un print de pantalla de la plataforma al jefe, mostrando la culminación de los exámenes.



Remitir el formato a URRHH

Recuerda, junto con tu jefe, deberán firmar el formato, luego remitirlo a la URRHH para ser archivarlo en tu legajo.

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP 2019

Resolución Directoral N° 32-2019-MIDIS/PNPAIS

Nuestra Institución, comprometida con el desarrollo del talento de sus servidores, aprobó el 27 de marzo del 2019, el Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2019, con un total de 37 capacitaciones, hasta por un monto de S/351,000.

El Plan ha sido clasificado de la siguiente manera:

- Acciones de capacitación Transversales: Dirigidas a un número masivo de servidores o a toda la Entidad.
- Acciones de capacitación para el desarrollo e inclusión social: dirigidas a los servidores de las Unidades Territoriales.
- Acciones de capacitación para la gestión Institucional: dirigidas a servidores que desarrollan actividades, organizativas y de planificación.



GESTIÓN DEL RENDIMIENTO 2019

Resolución Directoral N° 11-2019-MIDIS/PNPAIS

El presente año, el Programa Nacional PAIS del MIDIS, continuará con el Proceso de evaluación de desempeño (Gestión del Rendimiento), para lo cual se ha aprobado el Cronograma Institucional y Lista de participantes. Este año, además de la Sede Central y la Unidad Territorial Puno, quienes participaron de la implementación en el año 2018, se sumarán las Unidades Territoriales Cusco y Apurímac.

Cabe resaltar que según SERVIR, la Gestión del Rendimiento como herramienta formal de personas, busca valorar el nivel de desempeño de los servidores de la entidad, así como su aporte a los objetivos y metas institucionales, evidenciando a su vez, las necesidades concretas de cada servidor para mejorar su desempeño y, en consecuencia, el de la entidad.



Etapas de la Gestión del Rendimiento (GDR)



Segmentación de Servidores por la GDR



Directivos



Servidores civiles que desarrollan actividades de toma de decisiones de una Unidad Orgánica. Jefes de Unidades Orgánicas y Territoriales, Coordinador Técnico

Mandos Medios



Servidores con responsabilidad sobre personal y conducción de equipos. Coordinadores, Monitores.

Personal Ejecutor



Servidores sin funciones de conducción de equipos. Especialistas, Analistas, Asesores, Gestores.

Personal Operador y de Asistencia



Servidores con funciones de asistencia, operativas o apoyo. Asistentes Administrativos, Técnicos, Secretarías.

Chequeo Médico

Desde el 12 al 27 de febrero del presente, se atendieron 80 servidores de nuestra institución. Ellos fueron atendidos por personal de EsSalud. Se contó con las siguientes especialidades: Laboratorio, Medicina General, Ginecología, Odontología, Enfermería y RX, previa prescripción médica.



Taller 'Servicios para la protección da la mujer'

Se contó con la participación de la Docente Mayra Valdez del programa de los talleres de verano del Ministerio de Cultura, quien desarrolló el socio drama: "El machismo impide el desarrollo con equidad", donde participaron servidoras de diferentes unidades orgánicas de la sede central.



Saludo Protocolar por el Día de la Mujer

El 8 de marzo del presente, el Director Ejecutivo del Programa Nacional PAIS, realizó el saludo institucional a las servidoras de nuestras Unidades Territoriales. Fueron 18 las Unidades Territoriales que participaron en esta actividad.



Emocionarte

Para esta actividad se invitó a los hijos de los servidores, para quienes se diseñaron diversas actividades lúdicas, con el fin de compartir un espacio de integración con la familia dentro del centro laboral.

Dentro de las actividades se presentaron: juego de yaces, liga, canicas, rompecabezas, monopolio, mundo, jenga y tumba latas. También tuvimos actividades de dibujo, teatro, clown y danzas peruanas desarrolladas por el Ministerio de Cultura.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo al Art. 29 de la Ley 29783, se conformo el Comité de Seguridad y salud en el Trabajo, que cuenta con representantes del empleador y los trabajadores reconocido mediante Resolución Directoral N° 100-2018-MIDIS/PNPAIS



Secretaría Técnica

Su función principal es precalificar y documentar todas la etapas de un Proceso Administrativo, así como prestar apoyo al órgano instructor y sancionador.

Reporta a la Unidad de Recursos Humanos



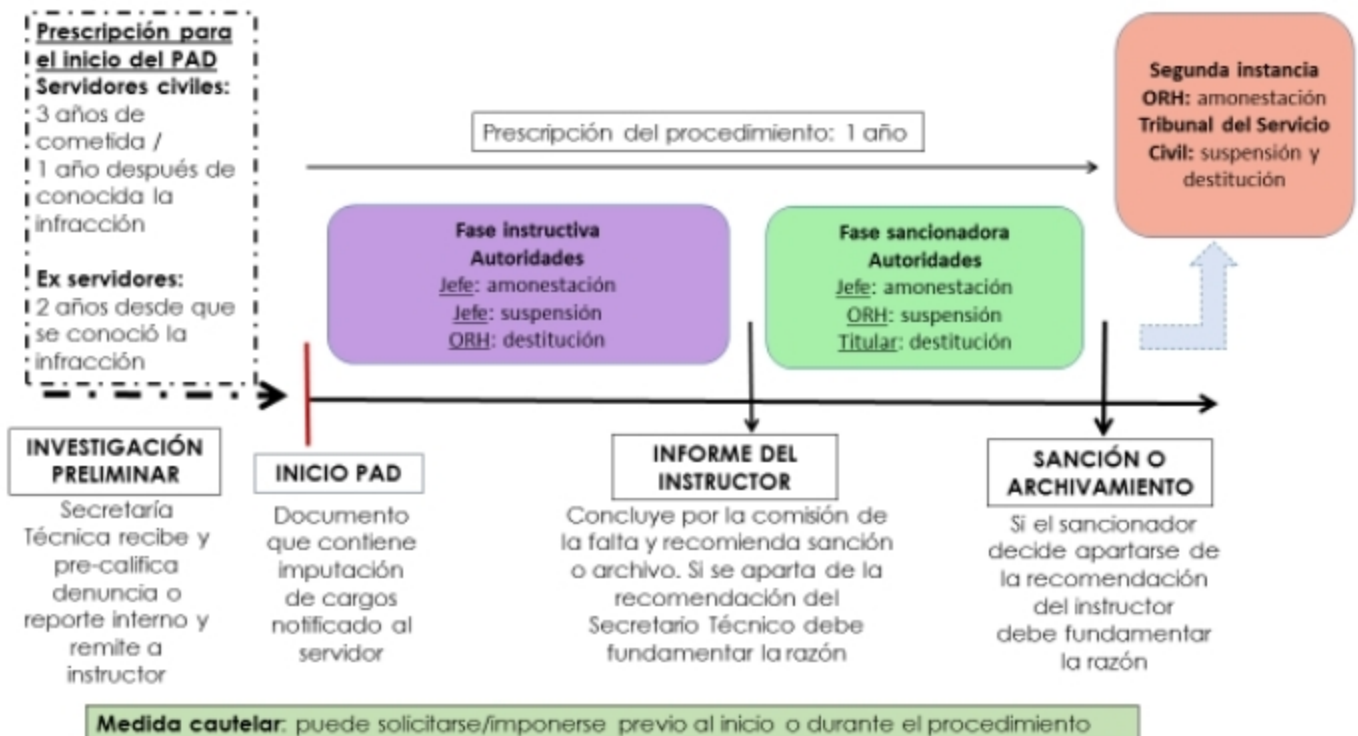
Recepciona las denuncias por presuntas faltas disciplinarias o infracciones éticas.



Puede estar compuesta por uno o más servidores de la entidad y ejercer la función en adición de sus funciones regulares, de preferencia deben ser abogados y son designados mediante resolución del Titular de la entidad



Fases del Proceso Administrativo Disciplinario



Convocatorias CAS 2019

Durante el primer trimestre del 2019, el Programa Nacional PAIS del MIDIS ha realizado concursos CAS, para cubrir vacantes tanto en las Unidades Territoriales como en la Sede Central. En estas convocatorias se presentaron un total de 2,810 postulantes, siendo 1,728 varones y 1,082 mujeres.

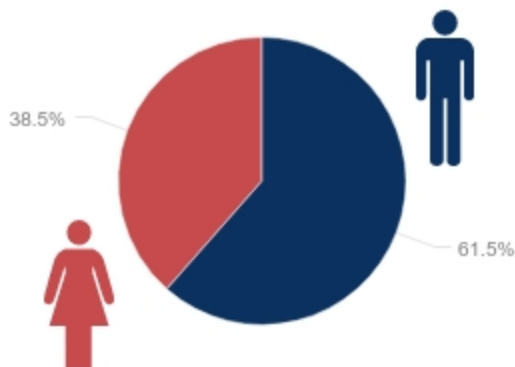
De acuerdo a la Directiva N°004-201-MIDIS/PNPAIS-URRHH, que regulan las contrataciones del personal bajo el régimen CAS en el Programa Nacional PAIS del MIDIS, establece que éstas serán conducidas por un Comité de Selección, conformado por tres integrantes de distintas Unidades de la Sede Central y/o Unidades Territoriales.



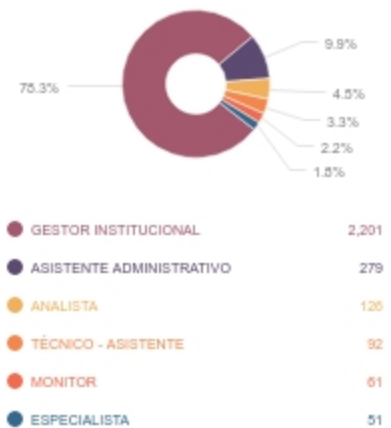
N° DE CONVOCATORIAS POR SEDE



Porcentaje de Postulantes según Género



Porcentaje de Postulantes por Cargo



Módulo de Asistencia y Boletas Digitales

Desde el año 2018, el Programa Nacional PAIS, enfocado en brindarte un mejor servicio, implementó el módulo de Asistencia y Boletas Digitales. A través de él, todo servidor puede visualizar su boleta digital inmediatamente después de haber recibido su pago. Este documento puede ser descargado, grabado e impreso.

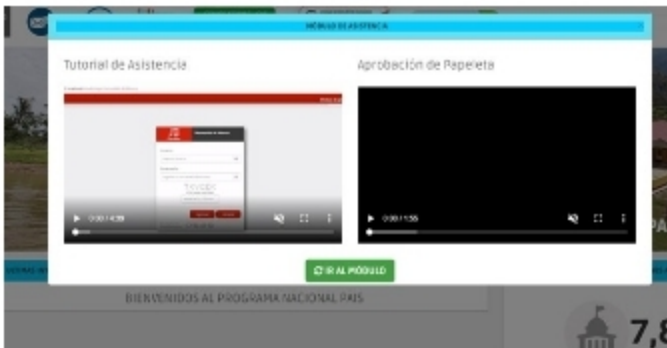
Asimismo, a través de esta plataforma, cada servidor podrá justificar alguna inasistencia, generando una papeleta digital, la cual será aprobada digitalmente a través de su superior inmediato; y los servidores de las Unidades Territoriales podrán registrar su asistencia diaria.

También podrás solicitar tus vacaciones, adelanto de vacaciones, de acuerdo al tiempo proporcional que hayas generado.

Recuerda que para acceder al Módulo de Asistencia y Boletas Digitales del Programa Nacional PAIS, deberás ingresar a la página Institucional y hacer click en el siguiente icono:



Podrás visualizar el video tutorial:



Y acceder al módulo:



Sistema de Administración de Legajos

Con la finalidad de sistematizar los legajos de los servidores, se ha implementado un aplicativo informático, en el cual se ha cargado la información de las hojas de vida de cada servidor. A través de esta herramienta, se puede obtener instantáneamente, la ficha de datos de cada trabajador del Programa PAIS, ésta ficha contiene la siguiente información:



Datos Personales



Datos Laborales



Datos Académicos



Por esta razón es necesario que mantengas la información de tu hoja de vida actualizada.

Certificación ISO 37001:2016 - Sistema de Gestión Antisoborno

El PN PAIS, comprometido con la transparencia, ética y lucha contra la corrupción, y alineado además, con el cumplimiento de la Política y el Plan Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, implementó el Sistema de Gestión Antisoborno en los procesos de selección del personal, administración de legajos, procesos administrativos disciplinarios y gestión de contrataciones de bienes y servicios. Este sistema le permitió identificar, fortalecer e implementar mecanismos de control para prevenir, identificar y tratar hechos de soborno en el Programa. Si bien estos procesos se realizan en la sede central, tienen alcance a nivel nacional.

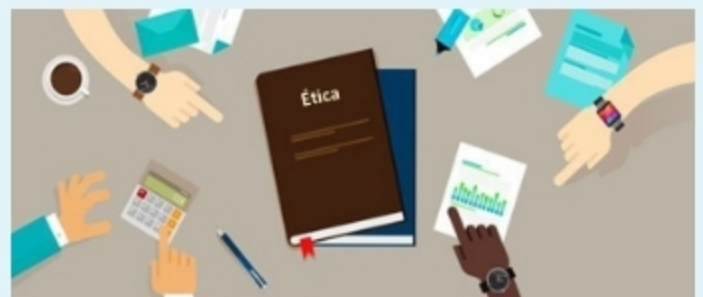


¿Qué significa contar con esta certificación?

Esta certificación garantiza que el Programa cumple con estándares internacionales relacionados a la aplicación de mecanismos para prevenir, identificar y sancionar el soborno. Significa que nuestra Institución rechaza el soborno y se compromete a contar con procesos transparentes en beneficio de los ciudadanos, sometiéndose para ello a auditorías internas y externas que garantizan la aplicación adecuada de controles financieros y no financieros, en las actividades que realiza, principalmente en las referidas a las contrataciones de bienes y servicios, selección, administración de legajos y procesos administrativos disciplinarios.

¿En qué beneficia al Programa contar con la Certificación ISO 37001:2016?

El contar con la certificación beneficia al Programa al brindar a los ciudadanos y servidores de la institución, canales para realizar denuncias, plantear inquietudes, aplicar mejoras en la prevención e identificación de soborno. Permite garantizar a los ciudadanos, que las actividades son realizadas haciendo un uso adecuado del presupuesto público.



Verificaciones de fiscalización Posterior

Como parte de las buenas prácticas implementadas y de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 del T.U.O. de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, nuestra Institución realiza la verificación de fiscalización posterior a los nuevos servidores en referencia a la experiencia laboral, capacitación y grado académico en el caso que no se encuentre registrado en SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Universitaria); de acuerdo a la información consignada en la hoja de vida y ficha de datos de la Entidad.

Durante el primer trimestre nuestra Institución ha realizado el 100% de verificaciones posteriores, cumpliendo y superando la cuota mínima del 10% exigido según ley.




Actualmente contamos con el Sistemas de Consulta PIDE

Este sistema es posible a través de la "Plataforma de Interoperatividad del Estado PIDE" que fue creado mediante Decreto Supremo N° 083-2011-PCM, la PIDE es una infraestructura tecnológica que permite la implementación de servicios públicos en línea, por medios electrónicos y el intercambio electrónico de datos entre entidades del Estado a través de internet, telefonía móvil y otros medios tecnológicos disponibles y tiene por finalidad el intercambio electrónico de datos entre entidades públicas. El Programa Nacional PAIS cuenta con acceso a esta plataforma, a fin de poder realizar la verificación posterior de todos sus postulantes.

Para esta consulta, el Sistema de Consulta PIDE, contiene Servicios de la Plataforma de Interoperatividad del Estado - PIDE, el tiempo de respuesta dependerá de la disponibilidad del mismo.

Consulta con: 42612332

Información Personal

 No Cuarentena: 42612332
 Apellido y Nombre: RIVERA / LUCERO / RIVERA
 DNI: 8017990
 Domicilio: JR. LAS MALVINAS S/N MARIPPO MIRAFLORES / AV. JOSE P. LA MAR / SAN MIGUEL / PUNO
 Nacionalidad: PERUANA

Información Títulos Universitarios

GRADO/TÍTULO	UNIVERSIDAD	FECHA EMISION	PAIS	NRO RESOLUCION
LICENCIADO EN ADMINISTRACION	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA	20/05/2011	PERU	354-2011-UNSHCHU
MAESTRIA EN NEGOCIOS ADMINISTRATIVOS	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA	22/02/2013	PERU	161-020-UNSHCHU

Información de Títulos Tecnológicos y Pedagógicos

Nombre y Apellido	Nivel	Sexo	Carrera	N° TÍTULO	Fecha Emisión

Información de antecedentes

Antecedentes JAC: No registro antecedentes judiciales
 Antecedentes PRC: Se ha alcanzado la edad de la jubilación.
 Antecedentes PDC: No registro de presuntos Antecedentes Políticos

Información de registros públicos

Registro	N° Partida	N° Parte	Estado	Zona Registral	Oficina Registral	Dirección Propiedad
REGISTRO DE PROPIEDAD PÚBLICA	57021781		ACTIVA	ZONA REGISTRAL D. - RDTF BIA	CALLAO	SE A LOTE 15 SECTOR 8 BARRIO XI GRUPO 38 - URBANIZACION POPULAR DE INTERES SOCIAL PROYECTO ESPECIAL CREAR PROHIBICION - EPFO LIMA PROV. CALLAO DIST. VENTURA LA



Te escuchamos

Camino hacia un Clima Laboral Exitoso...

Muy pronto tú contribuirás a fortalecer el clima laboral en nuestra Institución, porque sabemos que tienes muchas ideas, inquietudes, consejos y oportunidades de mejora que podrías plantear para lograr cada día un mejor lugar para trabajar...



Por esta razón en el mes de mayo, el Programa Nacional PAIS del MIDIS, te preguntará como te sientes trabajando a través de una encuesta de Clima Laboral, donde se medirá las fortalezas y debilidades de nuestra Institución.

¿Qué es una medición de Clima Laboral?

Es evaluar las percepciones y los sentimientos de los colaboradores de una institución, sobre el tipo y calidad de relaciones en su lugar de trabajo, y que determinan las actitudes, la motivación y el desempeño con el que cumplen su labor.

¿Por qué es importante medir el Clima Laboral?

Porque con los resultados se podrán conocer como es percibida nuestra Institución por cada uno de sus servidores; para generar acciones y políticas positivas que mejoren el ambiente de tu área de trabajo, lo cual optimiza y perfecciona el éxito de nuestro Programa.

La encuesta de Clima Laboral será completamente **CONFIDENCIAL**

Será On-line y no requerirá registrar tu nombre



Recibirás el link en tu correo Electrónico

Los resultados serán entregados de manera consolidada, no individual



¡Contamos Contigo!



Tu información es valiosa, no dejes de registrarla. Necesitamos conocer tanto las fortalezas, como las debilidades de nuestra institución, y tú, más que nadie, las conoces.



