

dispone que en el caso de las empresas prestadoras que no se encuentren dentro del supuesto antes señalado, por única vez, rige lo dispuesto en el Reglamento General de Tarifas, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 009-2007-SUNASS-CD (RGT).

Que, la Unidad Ejecutora brinda servicios de saneamiento en reemplazo de ATUSA, cuya fórmula tarifaria, estructura tarifaria y metas de gestión para el quinquenio regulatorio 2011-2016 fueron aprobados por Resolución de Consejo Directivo N.° 014-2011-SUNASS-CD. Es decir, a la fecha el quinquenio regulatorio de la referida empresa está vencido; por tanto, para efecto de la fijación tarifaria solicitada por la Unidad Ejecutora corresponde aplicar el RGT.

Que, el artículo 17 del RGT establece que el prestador de servicios de saneamiento (EPS) debe solicitar a la Sunass la aprobación de su fórmula tarifaria, estructura tarifaria y metas de gestión. Asimismo, el mencionado artículo dispone que el contenido del PMO presentado por la EPS se sujeta a lo indicado por el título 2 y el anexo N.° 2 del RGT.

Que, los artículos 18 y 19 del RGT precisan los requisitos de admisibilidad de la solicitud y disponen que si no reúne aquellos la Gerencia de Regulación Tarifaria (actualmente, Dirección de Regulación Tarifaria - DRT) la observa para que en un plazo no mayor a diez días hábiles subsane el defecto.

Que, los artículos 20 y 21 del RGT establecen que la DRT, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y procedencia, emite la resolución que admite a trámite la solicitud, la cual además de ser notificada al solicitante debe publicarse en el diario oficial El Peruano y en el portal institucional de la Sunass dentro de los cinco días calendario de emitida.

Que, de acuerdo con el artículo 52 del RGT, el procedimiento general para la determinación de los costos máximos de las actividades unitarias requeridas para la prestación de los servicios colaterales se inicia de forma simultánea con la solicitud de aprobación de la fórmula tarifaria, estructura tarifaria y metas de gestión presentada por la EPS.

Que, mediante el documento de visto, la Unidad Ejecutora presentó su PMO el cual contiene su propuesta de fórmula tarifaria, estructura tarifaria, metas de gestión, así como la propuesta de los costos máximos de las unidades de medida de las actividades requeridas para determinar los precios de los servicios colaterales en los servicios de saneamiento que brinda a sus usuarios.

Que, con Oficio N.° 333-2021-SUNASS-DRT<sup>3</sup> la DRT comunicó a la Unidad Ejecutora las observaciones formuladas a su solicitud y le otorgó un plazo de 10 días hábiles de notificado dicho oficio para subsanarlas.

Que, mediante Oficio N.° 741-2021-UESST/GG4 la Unidad Ejecutora remitió la información con la cual absuelve las observaciones realizadas a su solicitud.

Que, esta Dirección ha verificado que se han levantado las observaciones formuladas y, por tanto, la solicitud de la Unidad Ejecutora reúne los requisitos de admisibilidad y procedencia exigidos por el RGT, por lo que corresponde admitirla a trámite, siendo potestad de dicha entidad ejercer el derecho previsto en el artículo 22 del RGT<sup>5</sup> dentro del plazo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.

SE RESUELVE:

**Artículo 1°.-** ADMITIR a trámite la solicitud presentada por UNIDAD EJECUTORA 002 SERVICIOS DE SANEAMIENTO DE TUMBES que contiene la propuesta de fórmula tarifaria, estructura tarifaria, metas de gestión y costos máximos de las unidades de medida de las actividades requeridas para determinar los precios de los servicios colaterales de los servicios de saneamiento, incluida en el plan maestro optimizado que sustenta su propuesta.

**Artículo 2°.-** NOTIFICAR a UNIDAD EJECUTORA 002 SERVICIOS DE SANEAMIENTO DE TUMBES la presente resolución.

**Artículo 3°.-** DISPONER la publicación de la presente

resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el portal institucional de la Sunass ([www.sunass.gob.pe](http://www.sunass.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MIGUEL LAYSECA GARCÍA

Director (e) de la Dirección de Regulación Tarifaria

<sup>1</sup> Recibido en Sunass el 3 de setiembre de 2021.

<sup>2</sup> Publicada en el diario oficial El Peruano el 27 de julio de 2021.

<sup>3</sup> Recibido por la Unidad Ejecutora el 17 de setiembre de 2021.

<sup>4</sup> Recibido por la Sunass el 1 de octubre de 2021

<sup>5</sup> Artículo 22.- Audiencia Pública Preliminar

La EPS puede solicitar a la Sunass la celebración de una audiencia pública preliminar, con la finalidad de exponer al público en general su propuesta de fórmula tarifaria, estructuras tarifarias y metas de gestión contenida en su PMO. Para tal efecto, debe presentar su solicitud a la Gerencia de Regulación Tarifaria dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de notificada la Resolución de Admisión.

1999832-1

## ORGANISMOS TECNICOS ESPECIALIZADOS

### AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

**Formalizan acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba el “Protocolo de Servicio 5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as”**

#### RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 000139-2021-SERVIR-PE

Lima, 5 de octubre de 2021

VISTO; el Informe N° 000174-2021-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil e Informe Legal N° 000204-2021-SERVIR-GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tiene como objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad;

Que, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP se aprobó la “Política Nacional de Igualdad de Género”, la cual identifica 52 servicios prioritarios para su implementación, entre los cuales se encuentran tres (03) dentro del marco de las competencias funcionales de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en calidad de ente rector en materia de recursos humanos en el sector público, siendo una de ellas la de Desarrollo de

capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as. Servidores/as y funcionarios/as públicos/as;

Que, mediante Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, se aprobó el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género, en cuyo artículo 2 establece que las entidades públicas de nivel nacional, regional y local implementan dicho Plan y adoptan las medidas necesarias para cumplir sus metas en los plazos establecidos en el mismo;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 116-2021-MIMP, se aprobaron los "Lineamientos para la elaboración de los protocolos o normas equivalentes de implementación de los servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género – PNIG", a cargo de las entidades públicas con responsabilidad en su provisión. Asimismo, en el numeral 6.2.2 del artículo VI de dichos Lineamientos, se establece que los protocolos de los servicios son aprobados por la entidad rectora;

Que, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en coordinación con la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, la Escuela Nacional de Administración Pública y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto propone el Protocolo de Servicio 5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as, sustentado en el Informe N° 000174-2021-SERVIR-GPGSC en el que manifiesta que el Protocolo ha contado con la asistencia técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y que su contenido cumple con las pautas metodológicas establecidas en los Lineamientos para la elaboración de los protocolos o normas equivalentes de implementación de los servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género – PNIG, aprobado por la Resolución Ministerial N° 116-2021-MIMP;

Que, en la Sesión N° 024-2021 el Consejo Directivo aprobó la propuesta de "Protocolo de Servicio 5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as", presentado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, encargando a la Presidenta Ejecutiva emitir la resolución respectiva;

Con, el visto de la Gerencia General, de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, de la Escuela Nacional de Administración Pública, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto que aprueba la "Política Nacional de Igualdad de Género"; en el Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, Decreto que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género; en la Resolución Ministerial N° 116-2021-MIMP, que aprueba los "Lineamientos para la elaboración de los protocolos o normas equivalentes de implementación de los servicios de la Política Nacional de Igualdad de Género – PNIG"; y en el Reglamento de Organización y Funciones de la

Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Formalizar el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba el "Protocolo de Servicio 5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as", que en anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer la publicación de la presente Resolución y su anexo en el diario oficial "El Peruano"; y, en el portal institucional de la Autoridad Nacional del Servicio Civil–SERVIR ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JANEYRI ELIZABETH BOYER CARRERA  
Presidenta Ejecutiva

## POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO PROTOCOLO DE SERVICIO

**5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.**

Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR

### I. PARTE GENERAL

**1.1 Objetivo Prioritario de la PNIG al que pertenece el servicio**

Objetivo prioritario 5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

**1.2. Lineamiento de la PNIG al que pertenece el servicio**

Lineamiento 5.4: Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.

**1.3. Denominación y código del servicio**

Servicio de la PNIG 5.4.1: Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.

**1.4. Entidad proveedora y unidades de organización responsable**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través de sus órganos de línea:

- Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP.
- Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil – GDCRSC.

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

**El Peruano**

## REQUISITOS PARA PUBLICACIÓN DE NORMAS LEGALES Y SENTENCIAS

Se comunica a las entidades que conforman el Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Organismos Constitucionales Autónomos, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, que para efectos de la publicación de sus disposiciones en general (normas legales, reglamentos jurídicos o administrativos, resoluciones administrativas, actos de administración, actos administrativos, etc) con o sin anexos, deberán ser remitidos al correo electrónico [normaslegales@editoraperu.com.pe](mailto:normaslegales@editoraperu.com.pe).

GERENCIA DE PUBLICACIONES OFICIALES

### 1.5. Siglas y acrónimos

- PNIG: Política Nacional de Igualdad de Género.
- SERVIR: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- ENAP: Escuela Nacional de Administración Pública.
- GDCRSC: Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil.
- MIMP: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- DGTEG: Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género.
- PDP: Plan de Desarrollo de las Personas.

## II. MODELO OPERACIONAL DEL SERVICIO DE LA PNIG

### 2.1 Definición Operacional del Servicio

El servicio consiste en el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo de capacidades del servicio civil con enfoque de género, considerando también el enfoque de interseccionalidad en los contenidos del mismo. Este es un servicio de naturaleza intermedia, ya que está destinado los/as servidores/as públicos/as de los tres niveles de gobierno y no a la ciudadanía como usuario final.

El servicio aporta al objetivo prioritario N° 5 y al lineamiento 5.4, “Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as”, orientándose a fortalecer conocimientos del servicio civil, explorar herramientas, analizar información y proponer acciones para apoyar en la implementación de medidas específicas dirigidas a reducir las brechas de género en sus entidades atendiendo al problema público identificado en la PNIG: “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres”.

En cuanto al lenguaje inclusivo, se propone su uso en los materiales pedagógicos del curso, como guía metodológica (secuencias instruccionales) presentaciones en PowerPoint, hojas de actividades de aprendizaje y evaluación y el cuaderno de trabajo.

El servicio comprende dos componentes:

- Componente uno: Curso de Gestión pública con enfoque de género, entregado directamente desde SERVIR-ENAP
- Componente dos: Capacitaciones sobre enfoque de género en el PDP, entregado por la GDCRSC de SERVIR.

#### 2.1.1 Componente uno: Curso de Gestión pública con enfoque de género

La Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) es el órgano de línea de SERVIR que tiene a cargo el fortalecimiento de capacidades en materia de gestión pública, consecuentemente el diseño e implementación del Curso de Gestión pública con enfoque de género se encuentra dentro de ese ámbito. La ENAP tiene como finalidad proveer formación para el personal directivo y capacitación para el servicio civil peruano; la oferta de capacitación de la ENAP está dirigida a los/as servidores/as públicos/as que requieren adquirir, actualizar y perfeccionar conocimientos, implementando cursos de alto nivel académico. En ese sentido, en el 2019, en alianza con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)<sup>1</sup>, rector en la Política Nacional de Igualdad de Género y competente en la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género, se diseñó el Curso de Gestión pública con enfoque de género en modalidad presencial, el cual se adaptó a la modalidad virtual sincrónica en el año 2020, como consecuencia de la crisis del COVID-19.

El curso cuenta con una duración de veintiocho (28) horas académicas virtuales sincrónicas, está compuesto por tres unidades de aprendizaje, orientadas a desarrollar y fortalecer las capacidades de las y los profesionales de las entidades públicas, a fin de que cuenten con herramientas para cumplir sus funciones de manera eficiente. Se trata de conducir a las y los participantes a

la apropiación de elementos teóricos y metodológicos, teniendo en cuenta la orientación que marca el problema público, que es “la discriminación estructural contra las mujeres” y que utiliza en su análisis causal los enfoques de género y la temática de interseccionalidad. Enfoca dos aspectos centrales, por un lado, el conocimiento y comprensión del marco conceptual y normativo de los enfoques de género e interseccionalidad; y, por otro lado, el aprendizaje de las herramientas relacionadas a una gestión pública que aplique efectivamente dichos enfoques. La metodología en aula virtual considera las cuatro fases del ciclo de aprendizaje, de acuerdo a los lineamientos del modelo educativo de la Escuela Nacional de Administración Pública, ello implica el uso de recursos y herramientas virtuales de fácil manejo para realizar un aprendizaje virtual interactivo entre participantes y docentes, favoreciendo el intercambio de opiniones y experiencias, así como el desarrollo de los contenidos propuestos.

El ciclo para la provisión del Componente “Curso de Gestión pública con enfoque de género” comprende las etapas de convocatoria, implementación y ejecución. Dicho curso puede ser ejecutado más de una vez al año, de acuerdo las coordinaciones con el MIMP, lo que ameritaría el nuevo inicio del ciclo. El Gráfico N° 1 muestra en detalle el desarrollo de las acciones ejecutadas en cada una de las etapas del ciclo para la provisión del componente.

#### 2.1.2 Componente dos: Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del PDP

SERVIR, a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil–GDCRSC, planifica, desarrolla, gestiona y evalúa la capacitación en el sector público.

En esa línea, se monitorea el cumplimiento por parte de las entidades de los criterios, procedimientos y regulaciones que emite SERVIR sobre la materia, teniendo al Plan de Desarrollo de las Personas<sup>2</sup> que presentan las entidades como medio que genera información sobre las capacitaciones (nombres de las capacitaciones, materias, modalidades, nivel de evaluación, proveedores, número de beneficiarios, financiamiento, entre otros).

Asimismo, SERVIR, en el marco de sus competencias establecidas en el artículo 21.43 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, ha dispuesto<sup>4</sup> que siete materias de capacitación, una de ellas GÉNERO, se consideren como materias transversales de capacitación; es decir, capacitaciones que se brinden a los servidores civiles de manera independiente al perfil profesional y al nivel de gobierno en el que se desempeñen, y que estas sean registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas de cada entidad.

Cabe señalar que las materias de capacitación transversales pueden ser ejecutadas en función de las posibilidades de las entidades; no obstante, los contenidos de capacitación que deben considerarse para cada materia fueron diseñadas y validadas por el ente rector respectivo. En el portal web <https://www.servir.gob.pe/materias-transversales-gdc/> se encuentra disponible los contenidos desarrollados para su uso por las entidades o centros de formación que oferten capacitaciones en alguna de las siete materias.

En el caso de la materia de género, estos contenidos son diseñados y validados por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, considerando el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género.

El ciclo del componente “Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas” inicia un año antes con la identificación y priorización de las capacitaciones. Luego de ello, se aprueba del PDP y se ejecutan las capacitaciones planificadas para el año en curso. Una vez culminado ello, al año siguiente se sistematiza la información y se mide los indicadores de ejecución. El Gráfico N° 1 muestra en detalle el desarrollo de las acciones ejecutadas en cada una de las etapas del ciclo para la provisión del componente.



2.3 Actores

**Tabla N° 1: Actores – Centro de Costo**

Componente	ACTORES(Codificación estándar del SIAF)				
	Nivel de gobierno	Sector/entidad (Aplica solo en el caso de GN)	Pliego	Unidad Ejecutora	Centro de costo
Curso "Gestión pública con enfoque de género"	GN	Sector 001: Presidencia del Consejo Ministros	023-Autoridad Nacional del Servicio Civil	001-1314 Autoridad Nacional del Servicio Civil	07.05–Escuela Nacional de Administración Pública
Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas	GN	Sector 001: Presidencia del Consejo Ministros	023-Autoridad Nacional del Servicio Civil	001-1314 Autoridad Nacional del Servicio Civil	07.04–Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil

**Tabla N° 2: Actores relevantes**

Componente	ACTORES (Codificación estándar del SIAF)				
	Nivel de gobierno	Sector/entidad (Aplica solo en el caso de GN)	Pliego	Unidad Ejecutora	Centro de costo
Curso "Gestión pública con enfoque de género"	GN	Sector 039: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	039-Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	001-1087 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	1087-03.03: Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

2.4 Roles e Interacciones

**Tabla N°3: Roles e interacciones componente Curso de Gestión pública con enfoque de género**

Actores	Rol e Interacción
Escuela Nacional de Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir el enfoque metodológico y académico del curso en concordancia con la DGTEG del MIMP.</li> <li>Selección y actualización de contenidos del curso en coordinación con la DGTEG del MIMP.</li> <li>Validar la aplicación del enfoque metodológico y académico del curso.</li> <li>Revisión de los ajustes a realizar para mejorar el curso en coordinación con la DGTEG del MIMP.</li> <li>Gestionar el proyecto de diseño del curso.</li> <li>Implementación y evaluación del curso.</li> </ul>
Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del MIMP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir, revisar y actualizarlos contenidos del curso en coordinación con la ENAP.</li> <li>Revisar y actualizar los contenidos y actividades de aprendizajes en coordinación con la ENAP</li> <li>Participar en el diseño del enfoque metodológico y académico del curso con la ENAP.</li> <li>Identificar y proponer docentes que cumplan con el perfil según requerimiento para el logro de competencias del curso.</li> <li>Planificar e implementar el proceso de convocatoria para participantes del curso anual, en los tres niveles de gobierno.</li> <li>Participar en el seguimiento y evaluación del desarrollo del curso con la ENAP.</li> </ul>

**Tabla N° 4: Roles e interacciones componente Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.**

Actores	Rol e Interacción
Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece lineamientos y metodologías para la gestión de proceso de capacitación en el sector público.</li> <li>Desarrolla herramientas que faciliten la implementación del proceso de capacitación.</li> <li>Brinda acompañamiento técnico en la implementación del proceso de capacitación a las Oficinas de Recursos Humanos–ORH de los tres niveles de gobierno que entregan el servicio.</li> <li>Custodia y sistematiza los PDP presentados por las entidades.</li> <li>Retroatimenta a las entidades para que fortalezcan la gestión del proceso de capacitación.</li> </ul>

2.5 Actividades operativas

**TABLA N° 5: ACTIVIDAD OPERATIVA PARA EL COMPONENTE CURSO DE GESTIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO**

Actores	Roles	Actividad Operativa	U.M. <sup>27</sup>
<b>Gobierno Nacional:</b> Sector 001 Presidencia del Consejo de Ministros <b>Unidad ejecutora:</b> 001-1314 Autoridad Nacional de Servicio Civil <b>Pliego:</b> 023 Autoridad Nacional del Servicio Civil <b>Centro de costo:</b> 07.05 Escuela Nacional de Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definir el enfoque metodológico y académico del curso.</li> <li>Selección y actualización de contenidos del curso</li> <li>Validar la aplicación del enfoque metodológico y académico del curso</li> <li>Gestionar el proyecto de diseño del curso.</li> <li>Implementación y evaluación del curso.</li> </ul>	<b>AOI00131400012:</b> Fortalecimiento de capacidades en temas de administración y gestión pública para servidores civiles.	Servidor/a capacitado

**Tabla N° 6: Actividad operativa para el componente Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas**

Actores	Roles	Actividad Operativa	U.M. <sup>27</sup>
<b>Gobierno Nacional:</b> Sector 001 Presidencia del Consejo de Ministros <b>Unidad ejecutora:</b> 001-1314 Autoridad Nacional de Servicio Civil <b>Pliogo:</b> 023 Autoridad Nacional del Servicio Civil <b>Centro de costo:</b> 07.04–Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establece lineamientos y metodologías para la gestión de proceso de capacitación en el sector público.</li> <li>Desarrolla herramientas que faciliten la implementación del proceso de capacitación.</li> <li>Brinda acompañamiento técnico en la implementación del proceso de capacitación.</li> <li>Custodia y sistematiza los PDP presentados por las entidades.</li> <li>Retroalimenta a las entidades para que fortalezcan la gestión del proceso de capacitación.</li> </ul>	<b>AOI00131400046:</b> Acompañamiento técnico a las entidades para la implementación de la Gestión del Rendimiento y/o Gestión de la Capacitación.	Entidades que implementan la gestión de la capacitación.

2.6 Estándares de cumplimiento

**Tabla N° 7: Estándares de cumplimiento**

N°	Estándar de cumplimiento	Definición del estándar	Indicador	Responsables
1.	Fiabilidad	El servicio garantiza que los/as servidores/as públicos/as que reciben el Curso de Gestión pública con enfoque de género alcanzan los logros de aprendizaje propuestos, evidenciado a través de la aprobación del curso.	Porcentaje de servidores/as públicos que aprueban el Curso de Gestión pública con enfoque de género.	ENAP <sup>7</sup>
3	No aplica	No aplica	Porcentaje de entidades que ejecutaron capacitaciones sobre género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas	Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil–SERVIR <sup>8</sup>

**ANEXO N° 01**

**Fichas técnicas de los indicadores del Servicio de la PNIG 5.4.1: Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.**

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR	
Objetivo prioritario de la PNIG:	OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
Lineamiento de la PNIG:	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.
Nombre del Servicio:	5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as
Nombre del Indicador:	Porcentaje de servidores/as públicos que aprueban el curso de gestión pública con enfoque de género.
Responsable de la medición del indicador:	Escuela Nacional de Administración Pública – SERVIR
Justificación:	El indicador buscar medir la aprobación de las y los servidores/as públicos/as usuarios/as que culminan el curso de gestión pública con enfoque de género, de modo tal que se pueda verificar si, efectivamente, se apropiaron de los conocimientos brindados en dichos espacios.
Limitaciones del indicador:	
Método de cálculo:	$(A / B) * 100$ <p>donde:</p> <p>A = Número de servidores/as públicos que aprueban el curso de gestión pública con enfoque de género.            B = Número de servidores/as públicos que culminan el curso de gestión pública con enfoque de género.</p> <p>Especificaciones técnicas:</p> <p>Para el numerador se consideran a las/os servidores que aprueban el curso de gestión pública con enfoque de género proveídos por la ENAP – SERVIR.</p> <p>La evaluación se realiza sobre los 3 módulos de aprendizaje que comprende el curso, a partir de 4 actividades de evaluación realizadas de manera grupal e individual, dos individuales y dos grupales.</p> <p>Asimismo, las/os servidoras/es serán evaluados siempre que hayan culminado el curso y tenga el 80% de asistencia al curso. El método de calificación es vigesimal, donde cada actividad de aprendizaje tiene un % del peso de la nota total: AE1 (30%) + AE3 (20%) + AE3 (10%) + AE4(40%)</p> <p>El curso se considera "aprobado" cuando el/la servidor/a obtiene una calificación de mayor o igual a 14 en una escala vigesimal.</p> <p>Para el denominador, se considera a las/os servidoras/es públicas/os participantes que culminan el curso de gestión pública con enfoque de género por SERVIR – ENAP.</p>

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR											
Sentido esperado del Indicador:	Ascendente			Tipo de indicador de servicio				Calidad (Fiabilidad)			
Fuente y bases de datos:	Fuente: ENAP-SERVIR Base de datos: Actas de situación académica de los participantes										
	Línea de base		Logros esperados								
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	80%	81%	82%	82%	83%	83%	84%	84%	85%	85%	86%

FICHA TÉCNICA DEL INDICADOR											
Objetivo prioritario de la PNIG:	OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.										
Lineamiento de la PNIG:	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.										
Nombre del Servicio:	5.4.1 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as										
Nombre del Indicador:	Porcentaje de entidades que ejecutaron capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas										
Responsable de la medición del indicador:	Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil-SERVIR										
Justificación:	El indicador busca medir la ejecución de capacitaciones vinculados a género, de modo tal que permite el seguimiento de las capacitaciones realizadas en la materia a nivel nacional, resultando idóneo para reflejar el aporte del servicio al cumplimiento de los logros de la PNIG.										
Limitaciones del indicador:											
Método de cálculo:	$(A / B) * 100$ donde: A = Número de entidades que ejecutaron capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas. B = Número de entidades que cuentan con un Plan de Desarrollo de las Personas. Especificaciones técnicas Se considera que una entidad ejecuta capacitaciones sobre género en el Plan de Desarrollo de las Personas, cuando se verifica que el PDP cuente con capacitaciones cuya denominación contenga términos sobre género o vinculados a ello, por ejemplo: género, introducción al enfoque de género, igualdad de género, etc. Se considera que una entidad cuenta con un PDP, cuando se verifica en los registros de la GDCRSC la presentación del plan.										
Sentido esperado del Indicador:	Ascendente	Tipo de indicador de servicio				Cobertura					
Supuestos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las entidades no necesariamente aprueben un PDP. En caso se apruebe, no necesariamente se remite a SERVIR.</li> <li>Las entidades que aprueben un PDP no necesariamente consideren capacitaciones en género.</li> </ul>										
Fuente y bases de datos:	Fuente: SERVIR Base de datos: <ul style="list-style-type: none"> <li>Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que presentan las entidades a SERVIR.</li> <li>Matrices de ejecución del PDP que presentan las entidades a SERVIR.</li> </ul>										
	Línea de base		Logros esperados								
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Valor	19%	20%	23%	28%	35%	43%	53%	65%	80%	98%	

<sup>1</sup> La Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género -DGTEG, a través de sus dos direcciones de línea, coordina y brinda asistencia técnica a entidades públicas de nivel nacional, regional y local para el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios/as y servidores/as para la incorporación del enfoque de género en la gestión pública. En ese marco desarrolla acciones de asesoría especializada, acompañamiento y capacitación a las entidades públicas.

<sup>2</sup> Instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de los servidores civiles, según lo establecido en el artículo 135 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

<sup>3</sup> "Sobre la base de la información de los diagnósticos institucionales, registros de las entidades, y otras fuentes disponibles, SERVIR deberá definir en ciclos de tres (3) años, las materias de capacitación priorizadas para el desarrollo del Servicio Civil a que se refiere el literal e) del artículo 14 y el literal b) del artículo 17 del presente reglamento".

<sup>4</sup> La iniciativa "Materias de capacitación transversales" se desarrolla en el marco de la Resolución Ministerial 129-2019-PCM, que da marco a la conformación del Grupo de Trabajo Multisectorial para el desarrollo de las materias de capacitación transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil. Las acciones desarrolladas por este grupo fueron validadas a través de los documentos oficiales de las entidades que conforman el comité, los cuales se encuentran públicos en la web: <https://www.servir.gob.pe/materias-transversales-gdc/>.

<sup>5</sup> El Curso de Gestión pública con enfoque de género puede ser ejecutado más de una vez al año, de acuerdo a las gestiones que realice el MIMP y/o la ENAP. En cada nuevo curso se requiere efectuar las etapas indicadas en el gráfico.

<sup>6</sup> Las etapas se desarrollan en ciclos trianuales que se inician cada año.

<sup>7</sup> Estándares del componente: Curso de Gestión pública con enfoque de género.

<sup>8</sup> Estándares del componente: Capacitaciones sobre el enfoque de género en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.