



Resolución Ministerial

Nº 030-2015-MIDIS

Lima, 22 ENE. 2015

VISTOS:

Los Informes Nº 029-2015-MIDIS/SG/OGA/ORH y Nº 030-2015-MIDIS/SG/OGA/ORH, emitidos por la Oficina de Recursos Humanos; los Memorandos Nº 049-2015-MIDIS/SG/OGA y Nº 050-2015-MIDIS/SG/OGA, emitidos por la Oficina General de Administración; y el Informe Nº 032-2015-MIDIS/SG/OGPP, emitido por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 29792, se creó el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura básica;

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, establece que cada año, las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, de acuerdo con el último párrafo del artículo 3 del citado reglamento, para la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, las entidades deben contar con un Comité, integrado por un representante de la Alta Dirección, quien lo presidirá, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos, y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, en adición, conforme a lo establecido en el artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado debe contar con disponibilidad presupuestal;

Que, en ese contexto, mediante Resolución Ministerial Nº 101-2013-MIDIS, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 01;

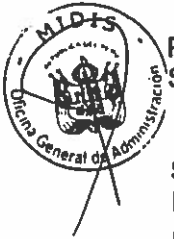
Que, el Comité referido en el considerando precedente ha elaborado y validado el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 01, correspondiente al año 2015,





de acuerdo con los lineamientos establecidos en la citada Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR;

Que, mediante Informe N° 032-2015-MIDIS/SG/OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto ha señalado que se cuenta con la disponibilidad presupuestal correspondiente al Plan señalado en el considerando anterior;



Que, en consecuencia, se estima necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 01, correspondiente al año 2015;

Que, de acuerdo con el numeral 5.3.2 del acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, una vez que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado cuente con la disponibilidad presupuestal y haya sido aprobado por el Titular de la Entidad, debe ser presentado a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para conocimiento;



De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; y el Decreto Supremo N° 011-2012-MIDIS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 01, correspondiente al año 2015, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.



Artículo 2.- Publicar la presente resolución y su anexo en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe) y en el Portal Institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (www.midis.gob.pe).



Artículo 3.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 01, correspondiente al año 2015, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese.



Paola Bustamante Suárez
MINISTRA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO (PDP ANUALIZADO)

2015

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials "A".



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP ANUALIZADO 2015

MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL

PRESENTACIÓN

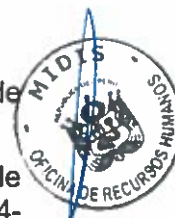
El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS fue creado el 20 de octubre de 2011 mediante Ley N° 29792. Comprende a todas las entidades del estado de los tres niveles de gobierno, vinculadas con el cumplimiento de las políticas nacionales en materia de promoción del desarrollo social, inclusión y equidad. Es el organismo rector de las políticas nacionales de su responsabilidad, ejerciendo competencia exclusiva y excluyente respecto de otros niveles de gobierno, en todo el territorio nacional para las acciones establecidas en el artículo 6° de la Ley N° 29792.

En el marco de sus funciones de formulación, planificación, dirección, ejecución, supervisión y evaluación de las políticas sectoriales en materia de desarrollo e inclusión social para el mejoramiento de la calidad de vida de la población, el MIDIS ha establecido como una de sus tareas principales, la ejecución de la Estrategia Nacional de Inclusión Social Incluir para Crecer que articula a los diferentes sectores del Estado y niveles del gobierno, sociedad civil y sector privado, a través de lineamientos, procesos e instrumentos de carácter vinculante, encaminadas a reducir la pobreza, las desigualdades, la vulnerabilidad y los riesgos sociales en aquellas brechas que no pueden ser cerradas por la política social universal y se operacionaliza a través del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social (SINADIS).

Con la finalidad de cumplir sus objetivos y funciones y mejorar la calidad de sus servicio y actividades, el MIDIS requiere de manera prioritaria el entrenamiento y desarrollo de sus colaboradores para que adquieran conocimientos, habilidades y destrezas que permitan cerrar las diferencias de competencias existentes entre las de los perfiles de puestos y las de los colaboradores ocupantes del puesto.

El PDP Anualizado 2015 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ha sido elaborado de acuerdo a las siguientes normas:

- a) Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- b) Decreto Supremo N°011-2012-MIDIS que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- c) Resolución Ministerial N°016-2014-MIDIS que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado PDP Quinquenal (2014-2018) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 01.
- d) Resolución Ministerial N°124-2013- MIDIS, que aprueba el Manual de Organización y Funciones – MOF del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.



- e) Resolución Ministerial N°006-2013-MIDIS que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2013 – 2016 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, que es un instrumento de gestión estratégica que permite el accionar coordinado de las diversas instancias de la entidad y actuar en forma debidamente articulada con otros organismos de la administración pública y del sector privado.
- f) Resolución Ministerial N°290-2014-MIDIS que aprueba el Plan Operativo Institucional – POI 2015 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social que consolida las actividades operativas a ser desarrolladas por los órganos durante el año 2015.
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado”.

Asimismo, el PDP Anualizado 2015 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ha sido elaborado tomando como base la información del PDP Anualizado 2014 y las evaluaciones diagnósticas aplicadas en el presente año.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Objetivos de capacitación

1. Fortalecer las habilidades técnicas de los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales.
2. Fortalecer las prácticas de los principios del Código de Ética de la Función Pública.
3. Desarrollar y fortalecer las competencias de los trabajadores en temas de Gestión Pública, Sistemas Administrativos, y Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Fortalecer las competencias de los trabajadores en temas de calidad en el servicio, técnicas de negociación, entre otras.
5. Desarrollar capacidades en los trabajadores en temas de enfoque de género y trabajo en equipo, para brindar mejor atención a demandas internas y externas.
6. Optimizar el manejo de herramientas informáticas.

2. EVALUACIÓN

2.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

En el 2014 se llevaron a cabo dos evaluaciones muestrales en torno a la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas:

- a) Encuesta a los Directores y Jefes: Dirigidas a los jefes directos del personal capacitado en el 2014, habiéndose recabado información de una muestra de 4 jefes de una población de 17 jefes de la Sede Central, obteniéndose el siguiente resultado:



Cuadro N° 1

Resultados de la encuesta aplicada a jefes

ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	TOTAL %
¿Considera usted que el aprendizaje obtenido por los participantes con el evento de capacitación, ha sido óptimo?	17.86%	67.95%	14.29%	0.00%	0.00%	100.00%
¿Cree Ud. Que los conocimientos adquiridos han sido aplicados por los participantes en su trabajo?	17.86%	64.29%	7.14%	7.14%	3.57%	100.00%
¿Ha podido usted comprobar un cambio favorable en el desempeño o a actitudes de los participantes?	17.86%	71.43%	7.14%	3.57%	0.00%	100.00%
¿Cree Ud. Que las capacidades del personal de su área se ha mejorado?	25.00%	57.14%	14.29%	3.57%	0.00%	100.00%
La capacitación otorgada mediante este curso, ayuda o ayudó a obtener los resultados a alcanzar por el área	17.86%	71.43%	10.71%	0.00%	0.00%	100.00%
Estoy Satisfecho con el nivel que muestra mi personal capacitados en este curso	25.00%	60.71%	10.72%	3.57%	0.00%	100.00%

De dicho cuadro se desprende principalmente que:

- El 89.29% de los jefes encuestados han podido comprobar en sus colaboradores que recibieron el curso un cambio favorable en el desempeño y/o actitudes.
- El 85.71% de los jefes encuestados considera estar de acuerdo que el aprendizaje obtenido en el curso a su personal ha sido óptimo.
- El 82.14% de los jefes encuestados está de acuerdo que las capacidades del personal de su área se han mejorado.

b) Encuesta de satisfacción: Aplicada a una muestra de 123 trabajadores capacitados sobre un total de 370 trabajadores capacitados.

La encuesta de satisfacción consideró los siguientes ítems:

1. Metodología	a. Las actividades permitieron la socialización de los participantes
	b. Los objetivos de la actividad de capacitación fueron claros
	c. Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos
	d. La planeación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos
	e. La capacitación fue relevante y útil
2. Material	a. Las presentaciones fueron claras y fáciles de seguir
	b. El contenido fue oportuno y de calidad
	c. La capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo
3. Expositor	a. Utilizó el lenguaje, ritmo de exposición y tono de voz apropiado
	b. El expositor domina los temas tratados
	c. El expositor tiene dominio de grupo
	d. Ayudó a la comprensión de los temas con ejemplos, anécdotas.
	e. El expositor estimula la participación e intercambio de ideas y experiencias.
4. Organización	a. La organización del taller y el soporte logístico (materiales, infraestructura, ambiente) fueron apropiados
	b. La sesión se cumplió en el horario dispuesto
	c. En términos generales, considero que la capacitación fue:



Luego de la aplicación de las encuestas de satisfacción de 5 cursos dictados, se realizó la tabulación de información, teniendo el siguiente resultado global por aspectos evaluados:



Cuadro N° 2

Resultados de la encuesta de satisfacción

METODOLOGÍA	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
Las actividades permitieron la socialización de los participantes	41%	46%	12%	1%
Los objetivos de la actividad de capacitación fueron claros	37%	50%	10%	2%
Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos	27%	50%	18%	5%
La planeación y distribución del tiempo permitió el logro de los objetivos	19%	50%	27%	5%
La capacitación fue relevante y útil	42%	43%	11%	4%
MATERIALES	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
Las presentaciones fueron claras y fáciles de seguir	37%	47%	13%	3%
El contenido fue oportuno y de calidad	38%	46%	11%	5%
La capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo	28%	50%	18%	3%
EXPOSITOR	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
Utilizó el lenguaje, ritmo de exposición y tono de voz apropiado	45%	41%	9%	5%
El expositor domina los temas tratados	50%	37%	10%	3%
El expositor tiene dominio de grupo	47%	41%	9%	3%
Ayudó a la comprensión de los temas con ejemplos, anécdotas.	45%	43%	8%	4%
El expositor estimula la participación e intercambio de ideas y experiencias	37%	46%	13%	4%
ORGANIZACIÓN	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO
La organización del taller y el soporte logístico (materiales, infraestructura, ambiente) fueron apropiados	31%	54%	14%	1%
La sesión se cumplió en el horario dispuesto	30%	59%	9%	2%
En términos generales, considero que la capacitación fue:	34%	54%	9%	3%

- El 88% de los trabajadores encuestados consideran como buena o excelente la capacitación, siendo suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo.
- El 69% de los trabajadores encuestados consideran que la planeación y distribución del tiempo del curso fue buena o excelente.
- El 85% de los trabajadores considera como buena o excelente la organización del taller y el soporte logístico.
- Un 87% de los trabajadores señala como excelente o bueno el dominio del expositor de los temas tratados en el curso.

A fin de efectuar el diagnóstico de las necesidades de capacitación para el 2015, se utilizó la Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación, que fue aplicada en el mes de mayo de 2014 a todos los órganos y unidades orgánicas; y ratificada en el mes de diciembre del mismo año.



Como resultado de esta encuesta, se elaboró un Cuadro de Necesidades de Capacitación para el año 2015, que ha permitido identificar las necesidades de capacitación de los diferentes órganos y unidades orgánicas del MIDIS.

2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los mecanismos previstos en el Plan Quinquenal 2014-2018 y otros adicionales, con el fin de verificar el cumplimiento de metas e indicadores definidos en dicho plan.

Estos mecanismos son los siguientes:

- Encuesta de satisfacción a los trabajadores (encuesta de reacción)
- Prueba de conocimientos (Inicio: Prueba de entrada, término: Prueba de Salida), para medir el nivel de aprendizaje adquirido.
- Evaluación de desempeño.
- Medición del Clima Laboral
- Retorno de inversión aplicado a la Capacitación
- Encuestas de identificación de necesidades de capacitación: A través del Formato de encuesta de SERVIR

3. CAPACITACIÓN

Tomando como base el Cuadro de Necesidades de Capacitación obtenido de la aplicación de la "Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación", se verificó que las necesidades de capacitación requeridas correspondan a las funciones de los puestos de las diferentes dependencias y a las actividades del Plan Operativo Institucional.

Seguidamente, se efectuó la priorización de los cursos de acuerdo a la demanda recurrente, la cantidad de participantes por unidades orgánicas, la identificación de temas transversales relacionados a las competencias y habilidades comunes entre las dependencias y las capacitaciones especializadas vinculadas a las funciones de los órganos de línea, lo que dio como resultado la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para el periodo 2015, que contiene: (i) la programación anual por trimestres de los cursos y/o talleres identificados y solicitados por las diferentes unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora: 001 Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social para el año 2015, (ii) cursos que están alineados a los objetivos del plan anual de capacitación 2015; (iii) el número total de capacitados; (iv), el número de eventos de capacitación y (v) la inversión total del presupuesto señalado por trimestre.



MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP ANUALIZADO) 2015

PROGRAMACIÓN DE CURSOS - TALLERES											
OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN 2015	N.	TIPO	CURSOS - TALLERES	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	TOTAL CAPACITADOS	COSTO POR PARTICIPANTE (S/.)	INVERSIÓN TOTAL X CURSO (S/.)	
0.4 Fortalecer las competencias en temas de calidad en el servicio, Técnicas de Negociación en otras.	1	COMPETENCIAS DIRECTIVAS	COACHING	6	7			13	S/ 1,600.00	S/ 23,400.00	
	SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL S/.				S/ 96,000.00	S/ 10,800.00	S/ 13,000.00	S/ 6,000.00	13		S/ 23,400.00
0.5 Desarrollar Capacidades en los trabajadores en temas de enfoque de género, trabajo en equipo, para brindar mejor atención a demandas externas y externas	2	MUX	CALIDAD EN EL SERVICIO AL USUARIO	12			12	24	S/ 280.00	S/ 6,720.00	
	3	COMPETENCIAS PROFES/ TEC	NEGOCIACIÓN Y CONCILIACIÓN		19			19	S/ 521.00	S/ 9,899.00	
	4		TRABAJO EN EQUIPO	15	16			31	S/ 560.00	S/ 17,080.00	
	5		INTERCULTURALIDAD		16			16	S/ 250.00	S/ 4,000.00	
	6		ENFOQUE DE GÉNERO	15	15			30	S/ 350.00	S/ 10,500.00	
	SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL S/.				S/ 8,270.00	S/ 15,810.00	S/ 54,270.00	S/ 3,280.00	120		S/ 48,090.00
0.3 Desarrollar y fortalecer las competencias de los trabajadores en temas de Gestión Pública, Sistemas Administrativos y Seguridad y Salud en el trabajo	7	GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN PÚBLICA	26				26	S/ 443.00	S/ 23,038.00	
	8		GESTIÓN DE PROCESOS		17			17	S/ 659.00	S/ 11,203.00	
	9		CONTROL GUBERNAMENTAL			17		17	S/ 674.00	S/ 11,458.00	
	10		PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO		14			14	S/ 800.00	S/ 11,200.00	
	11		SISTEMA DE CONTROL INTERNO		21			21	S/ 410.70	S/ 8,750.00	
	SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL S/.				S/ 11,810.00	S/ 21,832.70	S/ 22,870.00	S/ 6,000.00	121		S/ 65,617.00
0.3 Desarrollar y fortalecer las competencias de los trabajadores en temas de Gestión Pública, Sistemas Administrativos y Seguridad y Salud en el Trabajo	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	PRESUPUESTO PÚBLICO - FORMULACIÓN		12			12	S/ 933.00	S/ 11,196.00	
	13		AUDITORIAS DE CALIDAD		10			10	S/ 1,500.00	S/ 15,000.00	
	14		PROGRAMAS PRESUPUESTALES		10			10	S/ 1,140.00	S/ 11,400.00	
	15		CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO APLICACIONES DEL SEACE		11	10		21	S/ 900.00	S/ 18,900.00	
	16		SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA-SIAF	15				15	S/ 450.00	S/ 6,750.00	
	17		SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA - SICA		15			15	S/ 450.00	S/ 6,750.00	
	18		ADMINISTRACIÓN DE ARCHIVOS Y DOCUMENTOS			31		31	S/ 90.00	S/ 2,970.00	
	19		FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA		16			16	S/ 360.00	S/ 6,080.00	
	SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL S/.				S/ 8,700.00	S/ 60,330.00	S/ 11,870.00	S/ 6,000.00	130		S/ 78,052.00



