



Resolución Ministerial

Lima, 29 de enero de 2016

No. 030-2016-EF/43

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban 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, estableciendo que la capacitación debe estar orientada a alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad de los servicios, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala 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 SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (5) años;

Que, asimismo, la norma citada precedentemente señala que cada año las entidades deberán presentar a 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, el acápite VI de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR - Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP está a cargo de un Comité, cuya conformación es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, con Resolución Ministerial N° 699-2011-EF/43, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (2012 – 2016);

Que, con Resolución Ministerial N° 420-2014-EF/43, se actualizó la conformación del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de Economía y Finanzas, a que se refiere la Resolución Ministerial N° 663-2011-EF/43;

Que, el acápite VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y debe ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, el Comité constituido mediante Resolución Ministerial N° 663-2011-EF/43, actualizado por Resolución Ministerial N° 420-2014-EF/43, ha presentado la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2016, el cual corresponde ser aprobado; y,





De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la 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 las Personas al Servicio del Estado; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas aprobado con Decreto Supremo N° 117-2014-EF;

SE RESUELVE:

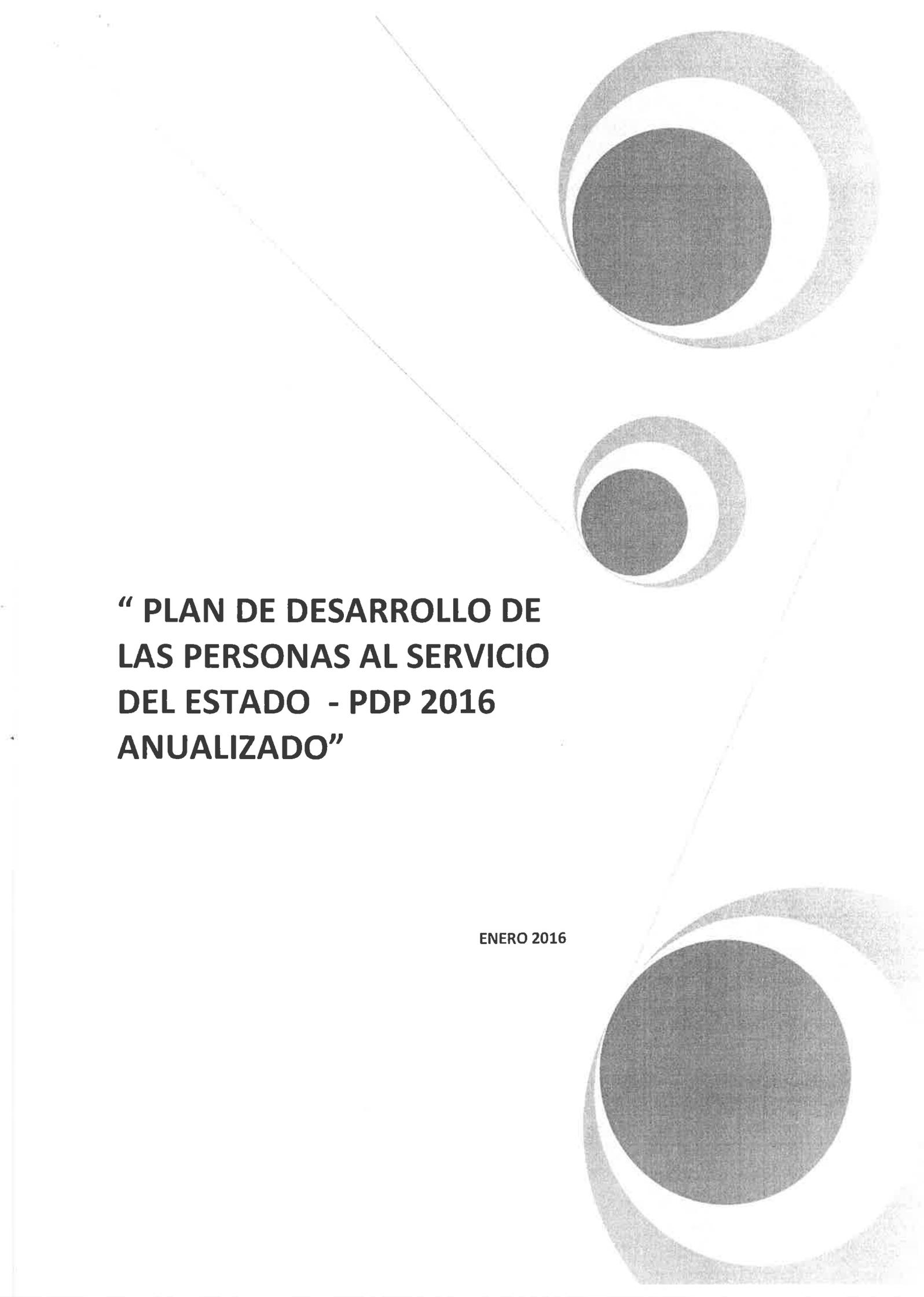
Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Actualizado, para el Año 2016, del Ministerio de Economía y Finanzas que, como Anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas: www.mef.gob.pe.

Artículo 3.- Remitir copia de la presente Resolución Ministerial y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, así como a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.

ALONSO SEGURA VASI
Ministro de Economía y Finanzas



**“ PLAN DE DESARROLLO DE
LAS PERSONAS AL SERVICIO
DEL ESTADO - PDP 2016
ANUALIZADO”**

ENERO 2016

INDICE

1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Lineamientos y vigencia
- 1.2 Instrumentos de Gestión
- 1.3 Marco Estratégico Institucional
- 1.4 Objetivos de la Capacitación
- 1.5 Objetivos de la Capacitación 2016

2. EVALUACIÓN

- 2.1 Evaluación Diagnóstica
- 2.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

3. CAPACITACIÓN

4. ANEXOS

- 4.1 Anexo N° 01
Objetivos, Metas e Indicadores quinquenales y mecanismos de seguimiento y evaluación.
- 4.2 Anexo N° 02
Cuadro consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- 4.3 Anexo N° 03
Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el Año 2016, del Ministerio de Economía y Finanzas.

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Economía y Finanzas es un organismo del Poder Ejecutivo, cuyo ámbito es el Sector Economía y Finanzas; tiene personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal. Tiene competencias en materias de carácter económico, financiero, fiscal, escalas remunerativas y beneficios de toda índole en el sector público, previsional público y privado, inversión pública y privada, presupuesto público, endeudamiento público, tesorería, contabilidad, tributario, aduanero, arancelario y contrataciones públicas; así como en armonizar la actividad económica y financiera nacional para promover su competitividad, la mejora continua de productividad y el funcionamiento eficiente de los mercados; y las demás que se le asignen por Ley. Ejerce sus competencias a través del cumplimiento de funciones orientadas al logro de los objetivos y metas del Estado en el marco de la política nacional económica y financiera.

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo. El PDP Quinquenal y el PDP Anual son documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados. El PDP Quinquenal representa la planificación de tales actividades a largo plazo, mientras que el PDP Anual representa su versión operativa.

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, todas las entidades de la Administración Pública, señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas al servicio del Estado (PDP).

La propuesta del PDP Anualizado para el año 2016 del Ministerio de Economía y Finanzas ha sido elaborada por la Oficina de Recursos Humanos, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por los distintos órganos de la entidad, la cual fue puesta a consideración del Comité de Elaboración del PDP, habiendo sido revisado en función a los objetivos de capacitación y evaluación contenidos en el PDP Quinquenal 2012-2016, así como en función a los instrumentos de gestión vigentes de la entidad y, finalmente, tomando como base la información del PDP Anualizado 2015, procediendo a su visado correspondiente.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Lineamientos y vigencia

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas – PDP.

El periodo de vigencia del Plan de desarrollo de las Personas Anualizado 2016, comprende del mes de enero a diciembre de 2016.

1.2 Instrumentos de Gestión

El PDP Anualizado 2016 del Ministerio de Economía y Finanzas, ha sido elaborado teniendo en consideración la normativa y documentos de gestión siguientes:

- a) Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- b) Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- c) Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- d) Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM
- e) Decreto Supremo N° 117-2014-EF, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.
- f) Resolución Ministerial N° 699-2011-EF/43, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP Quinquenal 2012 – 2016, del Ministerio de Economía y Finanzas.
- g) Resolución de Secretaría General N° 002-2011-EF/13, que aprueba el Manual de Organización y Funciones – MOF del Ministerio de Economía y Finanzas, y sus modificatorias, que describe las funciones específicas, autoridad, responsabilidad y requerimientos mínimos, que debe reunir el servidor que ocupa cada cargo.
- h) Resolución Ministerial N° 880-2011-EF/41, aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2012 – 2016 del Ministerio de Economía y Finanzas, 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.

- i) Resolución Ministerial N° 381-2015-EF/41, de 17 de diciembre de 2015, aprueba el Plan Operativo Institucional – POI 2016 del Ministerio de Economía y Finanzas, que consolida las actividades operativas a ser desarrolladas por los órganos y unidades ejecutoras durante el año 2016.
- j) Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

1.3 Marco Estratégico Institucional

3.1.1 Visión Institucional

Institución con modernos sistemas de gestión, desconcentrada, con alta eficiencia técnica, recursos humanos que alcanzan las competencias requeridas, que goza de credibilidad y confianza de la sociedad, contribuyendo al buen gobierno y bienestar de todos los peruanos a través del desarrollo de políticas económicas y financieras nacionales con inclusión social.

3.1.2 Misión Institucional

Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar, con eficiencia y transparencia, la política económica y financiera nacional a fin de alcanzar el crecimiento económico sostenido como condición básica para el desarrollo inclusivo, armónico, y descentralizado del país, conducente a alcanzar el bienestar de todos los peruanos.

3.1.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales

- Altas tasas de crecimiento
- Políticas Fiscal y Financiera responsables
- Desarrollo integral del sistema financiero
- Expansión de la inversión privada
- Crecimiento sostenible de la productividad y la competitividad
- Reducción de la pobreza y pobreza extrema
- Gestión eficiente de la entidades públicas
- Mejora de la gestión de los recursos públicos
- Capacidad de gestión de los tres niveles de gobierno fortalecidas
- Proceso de Descentralización Fiscal fortalecido

1.4 Objetivos de la Capacitación

Las acciones de capacitación son procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral, y tiene como objetivos alcanzar las metas estratégicas institucionales.

Las acciones de capacitación están orientadas a fortalecer, entre otros aspectos, las competencias siguientes:

- a) **Trabajo en equipo:** colaborar con los demás, ser parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos, metas, proyectos y tareas compartidas; así como integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades del MEF.

- b) **Orientación a resultados:** realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia, con la finalidad de satisfacer la demanda de los usuarios del MEF.
- c) **Orientación al ciudadano y a entidades del Estado:** ofrecer servicios adecuados al ciudadano y a las diferentes entidades del Estado, identificando el problema y proporcionando soluciones efectivas; así como orientar los servicios que ofrecen los diversos órganos del MEF.
- d) **Transparencia:** actuar íntegro y ético, realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.
- e) **Conocimientos técnicos del MEF:** referido a los diferentes Sistemas Administrativos en los que el MEF ejerce rectoría, así como de temas relevantes para el desarrollo y crecimiento económico sostenido del país.

1.5 Objetivos de la Capacitación 2016

La puesta en marcha del PDP Anualizado implica, específicamente, la implementación de las acciones de capacitación programadas. Como parte de la ejecución se deberá considerar, según corresponda, acciones complementarias de capacitación, como lo señalan las normas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Excepcionalmente, el PDP Anualizado 2016 podrá sujetarse a modificación durante el año de ejecución, para lo cual el Secretario del Comité de Elaboración del PDP pondrá a consideración de éste, la modificación propuesta.

Son Objetivos de la Capacitación 2016, los siguientes:

- a) Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal del Ministerio con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.
- b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los servidores para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- c) Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del servidor, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.
- d) Implementar un proceso de capacitación interna y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas.
- e) Contribuir al mejoramiento de los perfiles de los servidores para incrementar sus habilidades y competencias en razón al tránsito de la entidad a la Ley del Servicio Civil.
- f) Desarrollar las competencias de liderazgo y dirección.
- g) Formar facilitadores para brindar mejor atención a demandas internas y externas.
- h) Optimizar el manejo de herramientas informáticas.

Se debe mencionar que los citados objetivos se encuentran vinculados a los objetivos de la capacitación a que se refiere el PDP Quinquenal, a saber:

- a) Fortalecimiento de las capacidades institucionales del MEF que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.
- b) Potenciar las capacidades de los servidores de todos los niveles del MEF, en temas relacionados a la Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.

- c) Contribuir a la instauración de una Cultura Organizacional basada en la Transparencia y en la promoción de valores contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

2. EVALUACIÓN

2.1 Evaluación Diagnóstica

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2016 tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a los distintos órganos del Ministerio de Economía y Finanzas mediante Memorando Circular N° 011-2015-EF/43.02, de fecha 06 de abril de 2015, con el Anexo: “**Encuesta sobre necesidades de capacitación para el año 2016**”, para ser completada y remitida a la Oficina General de Administración, en determinado plazo.

Para el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación se consideró como informantes clave a los Directores Generales y demás funcionarios y directivos de acuerdo a la organización de la entidad. Así, se identificó a veintitrés (23) informantes líderes de los órganos dependientes del Despacho Ministerial, de los Despachos Viceministeriales de Hacienda y Economía, así como de la Secretaría General, respectivamente. (Cuadro consolidado de Necesidades de Capacitación: **ANEXO N° 2**)

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, con el fin de verificar el cumplimiento de metas e indicadores definidos en dicho Plan.

En **ANEXO N° 1** - Objetivos, metas e indicadores quinquenales y mecanismos de seguimiento y evaluación - se describen los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitirán obtener retroalimentación sobre el avance de las metas e indicadores previstos para el Quinquenio 2012-2016, y su vinculación con los objetivos del PDP Anualizado 2016.

Asimismo, se indica el periodo de aplicación del mecanismo previsto a fin de adoptar las medidas correctivas oportunas que permitirán mejorar la gestión de la capacitación.

3. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el PDP 2016 se han priorizado los temas relevados en la Etapa Diagnóstica, según detalle:

- a) Los temas de especialidad, son aquellos de interés singular de cada órgano, vinculados a sus funciones y competencias, y serán programados de acuerdo a la información obtenida del diagnóstico de necesidades de capacitación. Los costos responden a la oferta pública de entidades proveedoras de cursos especializados, no incluye maestrías ni diplomados.

Estas capacitaciones han sido agrupadas en cuatro rubros: Derecho; Técnicos de la Especialidad; Gestión Pública; y, Sistemas Administrativos.

- b) Los temas transversales, son aquellos solicitados por más de un órgano del Ministerio sobre competencias, habilidades tecnológicas, idiomas, entre otros. Son un conjunto de contenidos de enseñanza esencialmente actitudinales. Los temas transversales abarcan contenidos de varias disciplinas y su tratamiento debe ser

abordado desde la complementariedad. Son transversales porque deben considerar, de ser posible, la totalidad de las actividades o funciones de la entidad.

Estas capacitaciones han sido agrupadas en tres rubros: Competencias; Ética; y, Sistemas.

En lo que respecta a la ejecución del PDP Anualizado 2016, éste se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- a) Los Lineamientos serán establecidos por la Oficina de Recursos Humanos, en concordancia con la normativa de SERVIR.
- b) Los pedidos de capacitación que sean presentados por los distintos órganos deberán estar relacionados a los temas contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2016. (Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2016: **ANEXO N° 3**)
- c) Los pedidos de capacitación que no se encuentren contenidos en el Plan de Desarrollo de la Personas – PDP 2016, excepcionalmente, serán tramitados siempre y cuando cuenten con el sustento correspondiente y con la certificación del crédito presupuestario.

4. ANEXOS

4.1 Anexo N° 1

Objetivos, metas e indicadores quinquenales y mecanismos de seguimiento y evaluación.

4.2 Anexo N° 2

Cuadro consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

4.3 Anexo N° 3

Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el Año 2016, del Ministerio de Economía y Finanzas.

ANEXO 1

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN 2016 – METAS E INDICADORES QUINQUENALES Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

| Objetivos PDP Quinquenal | Objetivos PDP Anualizado 2016 | Indicadores PDP Quinquenal | Herramientas de evaluación PDP Quinquenal | Período de aplicación PDP Anualizado 2016 |
|--|--|--|---|---|
| <p>a. Enriquecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales.</p> | <p>a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal del Ministerio con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.</p> <p>b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los servidores para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.</p> <p>c. Desarrollar las competencias de liderazgo y dirección.</p> | <p>a. Número total de personas capacitadas / Número total del personal del Ministerio.</p> <p>b. Número de actividades de capacitación ejecutadas por Dirección General / Número de actividades de capacitaciones programadas.</p> | <p>Estadística Descriptiva</p> | <p>Trimestral</p> |
| <p>b. Enriquecer los conocimientos técnicos del personal y el desarrollo de capacidades institucionales en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión Pública, - Gestión por Procesos, - Gestión por Resultados, - Gestión por Competencias. | <p>d. Contribuir al fortalecimiento del clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del servidor, haciéndolo más receptivo a la supervisión y acciones de autocontrol, así como propiciando la mejora continua de la gestión.</p> <p>e. Optimizar el manejo de herramientas informáticas</p> | <p>a. Número total de personas capacitadas / Número total del personal del Ministerio.</p> <p>b. Número de personas capacitadas por Dirección General / Número total de personas de la Dirección General.</p> | <p>Estadística Descriptiva</p> | <p>Trimestral</p> |
| <p>c. Impulsar la mejora del desempeño del personal y de las unidades orgánicas.</p> | <p>f. Contribuir al mejoramiento de los perfiles de los servidores para incrementar sus habilidades y competencias en razón al tránsito de la entidad a la Ley del Servicio Civil.</p> <p>g. Implementar un proceso de capacitación interna y flexible que permita atender las diferentes necesidades de las actividades operativas y administrativas.</p> | <p>a. Porcentaje de personas que mejoraron el desempeño del año anterior.</p> <p>b. Porcentaje de unidades orgánicas que mejoraron el desempeño del año anterior</p> | <p>Evaluación del desempeño por unidades orgánica</p> | <p>Anual</p> |
| <p>d. Contar con una plana de facilitadores del MAF que cuente con las competencias y conocimientos necesarios.</p> | <p>h. Formar facilitadores para brindar mejor atención a demandas internas y externas.</p> | <p>a. Número de Direcciones Generales con facilitadores / Número de Direcciones Generales</p> <p>b. Número de facilitadores formados / Número de facilitadores identificados</p> | <p>Estadística Descriptiva</p> | <p>Anual</p> |

ANEXO 2

ANEXO 3

ANEXO N° 03

“Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2016”

| CATEGORÍAS | CURSOS | TOTAL DE PARTICIPACIONES POR CATEGORÍA | COSTO PROMEDIO POR PARTICIPACIÓN | INVERSION TOTAL | TOTAL DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN POR TRIMESTRE | | | | TOTAL DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN ANUAL |
|--------------------------|---|--|----------------------------------|-----------------|---|--------------|---------------|--------------|---|
| | | | | | TRIMESTRE I | TRIMESTRE II | TRIMESTRE III | TRIMESTRE IV | |
| ESTRATEGIA INSTITUCIONAL | Actualización Tributaria (x2) Auditoría Financiera Diseño y Evaluación de Políticas Públicas Finanzas para No Especialistas Gestión de las Finanzas (x2) Gestión de Proyectos Gestión de Riesgos (x3) Métodos de Proyecciones Macroeconómicas y Fiscales Asociación Público Privada Cooperación y Contratación Internacional Procedimientos Aduaneros (x2) Mercado de Capitales Modelación Financiera con Crystal Ball Negocios Globales Política de Descentralización Fiscal y Transferencias Intergubernamentales Técnicas de Modelación para Proyecciones Macroeconómicas Teoría y Experiencias Exitosas de Política Fiscal de Economías Referentes para Perú Teorías y Experiencias Exitosas de Política Económica | 460 | S/. 1.150,00 | S/. 529.000,00 | 4 | 8 | 8 | 3 | 23 |
| | Actualización Contable (x2) Administración y Gestión Pública (x3) Aseguramiento y Control de la Calidad Control Gubernamental Control Previo y Concurrente en Entidades Públicas Derecho Administrativo Gestión Administrativa (x2) Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional (x2) Gestión de Tesorería Gestión del Conocimiento Gestión Logística (x2) Indicadores de Desempeño Nueva Ley de Contrataciones del Estado (x2) Planeamiento Estratégico Presupuesto por Resultados en el Sector Público (x2) Seguridad Informática SIAF (x2) | 520 | S/. 730,00 | S/. 379.600,00 | 4 | 9 | 9 | 4 | 26 |

ANEXO N° 03

“Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2016”

| CATEGORÍAS | CURSOS | TOTAL DE PARTICIPACIONES POR CATEGORÍA | COSTO PROMEDIO POR PARTICIPACIÓN | INVERSIÓN TOTAL | TOTAL DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN POR TRIMESTRE | | | | TOTAL DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN ANUAL |
|-----------------------|---|--|----------------------------------|-----------------------|---|--------------|---------------|--------------|---|
| | | | | | TRIMESTRE I | TRIMESTRE II | TRIMESTRE III | TRIMESTRE IV | |
| HABILIDADES BLANDAS | Administración del Tiempo Atención al Cliente Interno y Externo Coaching y Liderazgo Comunicación Efectiva Dirección de Proyectos y Habilidades Directivas Innovación Estratégica Inteligencia Emocional (x2) Negociación y Manejo de Conflictos Orientación a Resultados y Toma de Decisiones Trabajo en Equipo | 330 | S/. 150,00 | S/. 49.500,00 | 2 | 4 | 4 | 1 | 11 |
| DISPOSICIÓN NORMATIVA | Ética en la Función Pública y lucha contra la Corrupción (x4) | 120 | S/. 66,00 | S/. 7.920,00 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| COMPLEMENTARIOS | ArcGIS for Desktop Asistente de Gerencia Diseño Gráfico Gestión y Administración de Archivos Estadística Aplicada Idioma Extranjero: Inglés Implementación de COBIT Mejora Continua y Rediseño de Procesos Ofimática Básico, Intermedio y Avanzado Ortografía y Redacción Moderna Técnicas de Presentaciones y Comunicaciones Eficaz | 330 | S/. 240,00 | S/. 79.200,00 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 |
| TOTAL | | 780 | | S/. 136.620,00 | 5 | 8 | 8 | 5 | 26 |