



# Resolución de Secretaría General

Lima, 22 MAR. 2017

N° 010-2017-MIDIS/SG

## VISTOS:

El Acta N° 002-2017-CPC, emitido por el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; el Informe N° 031-2017-MIDIS/SG/OGRH y Memorandos N° 240-2017-MIDIS/SG/OGRH y N° 284-2017-MIDIS/SG/OGRH, emitidos por la Oficina General de Recursos Humanos; los Informes N° 064-2017-MIDIS/SG/OGPPM y N° 73-2017-MIDIS/SG/OGPPM, y el Memorando N° 178-2017-MIDIS/SG/OGPPM, emitidos por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29792, se creó el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 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;

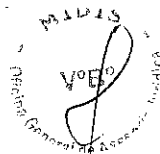
Que, por su parte, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la citada Ley N° 30057, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, en concordancia con lo anterior, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, siendo dicha capacitación parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante, la Directiva), cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad; asimismo, se detalla en dicho numeral los aspectos que debe contener el referido plan;



Que, según el numeral 5.2.7 de la Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS y modificado por Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS, el/la Secretario/a General es la más alta autoridad administrativa del Ministerio;

Que, de acuerdo con el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva, es función del Comité de Planificación de la Capacitación, validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, en ese contexto, según el Acta N° 002-2017-CPC, el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, oficializado mediante Resolución de Secretaría General N° 004-2017-MIDIS/SG, validó el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 001, correspondiente al año 2017, elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos;

Que, conforme a lo establecido en el numeral 6.2.1.1 de la Directiva, concerniente a la capacitación financiada con recursos de la entidad, el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan, pudiendo ser el financiamiento total o parcial, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades;

Que, mediante Memorando N° 178-2017-MIDIS/SG/OGPPM, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización emite la Certificación de Crédito Presupuestario SIAF correspondiente al proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 001, correspondiente al año 2017. Asimismo, con Informe N° 73-2017-MIDIS/SG/OGPPM, la citada Oficina General emite opinión favorable para la aprobación del citado Plan;

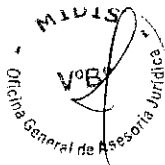
Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 001, correspondiente al año 2017;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo 006-2017-MIDIS y modificado por Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad Ejecutora 001, correspondiente al año 2017, según el texto que, en anexo, forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Encargar a la Oficina General de Recursos Humanos la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, Unidad





# Resolución de Secretaría General

Ejecutora 001, correspondiente al año 2017, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, para los fines correspondientes.

**Artículo 3.-** Publicar la presente Resolución así como su anexo, en el Portal Institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ([www.midis.gob.pe](http://www.midis.gob.pe)).

Regístrese y comuníquese.

.....  
**JESSICA REÁTEGUI VELIZ**  
Secretaría General  
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL







PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

PDP 2017



OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



## I. PRESENTACIÓN

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS fue creado por la Ley N° 29792 el 20 de octubre de 2011, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica; asimismo se creó el Sector de Desarrollo e Inclusión Social, que comprende a todas las entidades del Estado, de los tres niveles de gobierno, vinculados con el cumplimiento de políticas nacionales en materia de promoción del desarrollo social, la inclusión y la equidad.

El MIDIS tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de la población, promoviendo el ejercicio de derechos, el acceso a oportunidades y el desarrollo de capacidades. En coordinación y articulación con las diversas entidades del sector público, el sector privado y la sociedad civil.

Para la consecución de tales mandatos, el Ministerio requiere de la valiosa colaboración de sus servidoras y servidores. En esa línea, ejecuta planes de desarrollo de personas a efectos de que las servidoras y servidores adquieran y refuercen el conocimiento, habilidades y destrezas que permitan igualar el perfil del puesto con las competencias reales requeridas.

En ese contexto, se ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP 2017 de la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aplicando las disposiciones impartidas en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, así como el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal (2014-2018) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado a través de la Resolución Ministerial N° 016-2014-MIDIS. Este Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2017, promueve el desarrollo de capacidades, entendiéndose como una actividad que logra el desarrollo profesional, técnico y moral de los servidores y servidoras de la entidad.

Es por esto, que el MIDIS entiende que la capacitación de sus servidoras y servidores contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. Por esta razón, promueve de manera permanente la capacitación, mediante la ejecución del presente Plan, garantizando que todos los servidores y servidoras del MIDIS obtengan conocimientos y habilidades inherentes al puesto que desempeñan, lo que permitirá potenciar sus valores éticos y su desarrollo personal.

## II. ASPECTOS GENERALES

### 2.1. Marco Normativo

El PDP 2017 del MIDIS, ha sido elaborado teniendo en consideración la normativa y los siguientes documentos de gestión:

- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.
- Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009- 2010-PCM.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, numeral 6.1.3: Subsistema de gestión del empleo, el mismo que comprende Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de



Handwritten mark resembling a teardrop or a stylized 'D'.

Handwritten initials 'AS' and a signature.



los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.

- Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MIDIS, que indica que la Oficina General de Recursos Humanos es la responsable de gestionar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio, a través de los respectivos subsistemas, mediante la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos del Ministerio, a fin de cumplir con las metas y objetivos establecidos.
- Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS, que aprueba la transferencia del Programa de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y modifica su denominación a “Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza - CONTIGO”.
- Resolución Ministerial N° 300-2016-MIDIS, que resuelve aprobar el Plan Operativo Institucional – POI 2017 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N° 016-2014-MIDIS, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal (2014-2018) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS.
- Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

## 2.2. Marco Estratégico del Sector de Desarrollo e Inclusión Social

En el marco de la Comisión Interministerial de Asuntos Sociales - CIAS cuya Secretaría Técnica recae en el MIDIS, se ha aprobado las Prioridades Nacionales de la Política Social para el periodo 2016-2021, así como los Indicadores Sociales Emblemáticos 2016-2021; los cuales se encuentran alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible materia de la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas, que conjuntamente con las recomendaciones formuladas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Política General de Gobierno al 2021, constituyen el principal marco orientador en términos estratégicos del Sector Desarrollo e Inclusión Social.

## 2.3. Marco Estratégico del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal (2014-2018)<sup>1</sup>

En el marco de los Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal, se señala lo siguiente:

### Objetivos de la capacitación:

- Contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del MIDIS.
- Fortalecer la cultura y comportamiento organizacional basado en valores, de acuerdo al Código de Ética de la Gestión Pública.
- Fortalecer las competencias de las y los trabajadores, en áreas claves tales como Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Costos, Gestión por Procesos, Gestión de Proyectos y Gestión por Resultados.
- Desarrollar las competencias como factores críticos, para el éxito en la obtención de resultados, buscando la retención del talento.
- Desarrollar en las y los trabajadores del MIDIS, capacidades para focalizarse en resultados y para el trabajo con equipos transfuncionales de alto desempeño.

<sup>1</sup> Aprobado por Resolución Ministerial N° 016-2014-MIDIS.



**Estrategias de la capacitación:**

- Ejecutar seminarios taller de capacitación, actualización y/o especialización.
- Cristalizar convenios con instituciones nacionales y/o extranjeras, especializadas en temas de gestión pública y/o temas relacionados al Desarrollo Social.
- Implantar programas de aprendizaje, mediante Tecnología de Información (TIC's).
- Desarrollar jornadas, simposios, mesas redondas, conferencias, charlas, para el desarrollo de competencias específicas en cada unidad orgánica del MIDIS.
- Disponer de facilitadores especialistas en diversas áreas de gestión del conocimiento.
- Desarrollo de talleres vivenciales, lúdicos y dinámicas in door y out door training para fortalecer y/o desarrollar las habilidades blandas.

**2.4. Lineamientos institucionales**

El presente Plan contribuye al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos del MIDIS<sup>2</sup>.

**Misión:**

Ejercer la rectoría de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social asegurando la articulación a nivel intergubernamental e intersectorial y gestionando intervenciones orientadas a la población en proceso de inclusión.

**Visión:**

El Perú ha erradicado la pobreza extrema y quebrado la trasmisión intergeneracional de la pobreza, para lograr que todos los peruanos y peruanas ejerzan sus derechos y accedan a servicios públicos de calidad en igualdad de oportunidades.

**Objetivos Estratégicos:**

- Ejecutar los programas del MIDIS con efectividad, articuladamente y con calidad.
- Ejercer la rectoría de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social.
- Mejorar la capacidad de gestión para la implementación de las políticas y la ejecución de los programas MIDIS.

**Servidores y servidoras civiles:**

El número de servidores civiles que conforman la entidad según los diversos regímenes laborales es de 600.<sup>3</sup>



<sup>2</sup> Tomado del POI del MIDIS, aprobado por Resolución Ministerial N° 300-2016-MIDIS y del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado – PDP Quinquenal (2014-2018) aprobado por Resolución Ministerial N°016-2014-MIDIS.

<sup>3</sup>Dato tomado de la planilla al 01 de febrero de 2017.





### III. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

#### Sensibilización:

La Oficina General de Recursos Humanos, con la finalidad de formular el Consolidado de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2017, elaboró una presentación a fin de transmitir a los servidores y servidoras del MIDIS el objetivo del PDP 2017 sobre la base de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, la cual fue difundida mediante correo electrónico con fecha 23 de enero del presente año a todas las unidades orgánicas del MIDIS.

#### Diagnóstico:

A efectos de diagnosticar las necesidades de capacitación, se solicitó a los jefes de todas las Unidades Orgánicas del MIDIS, completar el Formato de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, quienes luego de recopilar la información con sus equipos de trabajo y recibiendo la asistencia técnica sobre el llenado del Formato por parte de la Oficina General de Recursos Humanos, remitieron sus requerimientos de modo físico y vía electrónica para su consideración y validación correspondiente.

Cabe precisar que, la Oficina General de Recursos Humanos, luego de la evaluación de los requerimientos efectuados por las Unidades Orgánicas del MIDIS, realizó el diagnóstico consolidado considerando los siguientes criterios.

- Que estén orientadas al logro de objetivos institucionales, en relación a las funciones de cada unidad orgánica.
- Que presenten concordancia y/o pertinencia con la unidad orgánica.
- Que propongan una cantidad mínima de participantes por curso (10 participantes aproximadamente). De ser menos, que el sustento tenga el impacto necesario en el logro de los objetivos institucionales.
- Que no sean parte del perfil solicitado en el proceso de selección.
- Que cuenten con rango de pertinencia validado mayor a tres<sup>5</sup>.



#### Matriz PDP<sup>6</sup>:

Con la información recabada se obtuvo el Consolidado de Necesidades de Capacitación de las unidades orgánicas del MIDIS. La Oficina General de Recursos Humanos, luego de la evaluación y validación de los requerimientos, elaboró la Matriz resultante a considerarse en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2017, proponiendo 04 (cuatro) ejes fundamentales, que incluyen 18 capacitaciones<sup>7</sup> en total:

- **Capacitaciones Transversales**

- **Código de Ética y Valores Sociales:**

**Marco Normativo:** Numeral 5) del artículo 7° de la Resolución Ministerial N° 050-2009-PCM que aprueba los “Lineamientos para la promoción del Código de Ética de la Función Pública

<sup>5</sup> Tomado del Anexo N°2: Valores y Rangos de los Criterios de Pertinencia de las Acciones de Capacitación de Tipo Formación Laboral de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

<sup>6</sup> Se muestra como Anexo al Presente Plan.

<sup>7</sup> Tipo de capacitación: Formación Laboral, con una Prioridad alta y un Nivel de evaluación de reacción, aprendizaje y aplicación, cuando lo amerite, contemplado el 50% de acciones de capacitación evaluadas a este nivel para el presente año, como lo indica la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.



en las entidades del Poder Ejecutivo” y dispone que para la promoción del Código de Ética de la función pública se deberán realizar periódicamente jornadas informativas y sociabilización sobre la importancia del citado texto normativo y sobre las sanciones que acarrearán su cumplimiento.

**Finalidad de la capacitación:** Difusión de los valores contenidos en el Código de Ética de la Función Pública para realizar buenas prácticas de una cultura ética en todos los niveles jerárquicos del MIDIS.

**Enfoque Institucional:** Coadyuvar a que el actuar de nuestros servidores y servidoras del MIDIS, sea con transparencia, probidad y honradez en la realización de las funciones encomendadas, procurando satisfacer el interés del usuario de nuestros servicios internos y/o externos.

**- Enfoque de Género, Igualdad e Interculturalidad:**

**Marco Normativo Específico:** Ley N° 28983, “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”, Resolución Legislativa N° 26583, que aprueba la “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belem do Pará”, Resolución Legislativa N° 23432, que aprueba la “Convención Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer”, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas por Resolución 34/180. Decreto Supremo N° 011-2016-MIMP, que modifica el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprueba el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017” y Resolución Ministerial N° 164-2015-MIDIS que aprueba la Directiva N° 007-2015-MIDIS que aprueba los “Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en los programas sociales del MIDIS”.

**Finalidad de la capacitación:** Lograr que nuestros servidores y servidoras entiendan la importancia de tomar en cuenta las necesidades, prioridades y opiniones tanto de hombres como mujeres, garantizando que ambos obtengan los mismos beneficios y se eliminen paulatinamente las desigualdades de género, cultura y habilidades diferentes.

En este rubro se comprende:

- Interculturalidad, (Numeral 4.10 de la Directiva N° 007-2015-MIDIS).
- Inclusión de personas con habilidades diferentes (Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad).
- Igualdad de oportunidades (Ley N° 28983, “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”).
- Lenguaje Inclusivo (“Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras no existo”, aprobada por Resolución Ministerial N°015-2015-MIMP)
- Equidad de género (Numeral 4.5 de la Directiva N° 007-2015-MIDIS y Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP que aprueba “Plan Nacional contra la violencia de género 2016 - 2021”).

**Enfoque Institucional:** Cumplir con los Objetivos Estratégicos e Institucionales del MIDIS (vinculado al OEE 8.3. del POI y PDP Quinquenal (2014-2018), la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y Directiva N° 007-2015-MIDIS).

**- Servicio de Calidad al Ciudadano:**

**Marco Normativo Específico:** Literal a) del Numeral 2.4. sobre Principios orientadores de la Política de Modernización del acápite 2 del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

**Finalidad de la capacitación:** Lograr que nuestros servidores y servidoras comprendan el valor de orientar al ciudadano mediante un servicio de calidad, otorgándosele las herramientas necesarias para desarrollar sus funciones.

**Enfoque Institucional:** Definir las prioridades e intervenciones a partir de las necesidades ciudadanas y en función de ello, establecer las funciones y los procesos de gestión que permitan responder más y mejor a esas necesidades con los recursos y capacidades



D

H

AD



disponibles (vinculado al OEE 6.6. del POI y PDP Quinquenal (2014-2018) y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública).

**- Sistema de Control Interno: Control Gubernamental y Gestión de Riesgos:**

**Marco Normativo:** Resolución de Contraloría N° 004-2017-GC, que aprueba la “*Guía para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de las entidades del Estado*”, que refiere en su Anexo 10: Actividades de Control, la necesidad de implementar las actividades de control gerencial, evaluando los riesgos y aplicarlos de manera conjunta y en forma continua. Asimismo, aplicar estas actividades tanto a nivel de entidad como a nivel de procesos.

**Finalidad de la capacitación:** Lograr que nuestros servidores y servidoras; así como los miembros del Comité correspondiente, conozcan los lineamientos, herramientas y métodos que exponen con mayor amplitud los conceptos utilizados en las Normas de Control Interno, con la finalidad de orientar su efectiva y adecuada implementación.

**Enfoque Institucional:** Optimizar el conocimiento de los servidores y servidoras civiles del MIDIS, orientado al cumplimiento de las normas impartidas sobre Sistema de Control Interno.

**- Seguridad de la Información:**

**Marco Normativo Específico:** Ley N° 30096, Ley de Delitos Informáticos, modificada por Ley N° 30171, Certificación Internacional Norma ISO/IEC 27001:2013, que avala altos niveles de seguridad en la información.

**Finalidad de la capacitación:** Brindar a los servidores y servidoras los conocimientos y capacidades para la optimización de gestión en políticas de seguridad de la información.

**Enfoque Institucional:** Optimizar los conocimientos de las servidoras y servidores del MIDIS, en el marco de sus competencias, en tecnologías de la Información y comunicaciones a fin de mejorar la calidad de la información y soporte de las TICs a través de las bases de datos utilizadas por el MIDIS (vinculado al OEE 8.2. del POI, PDP Quinquenal (2014-2018) y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública).

• **Capacitaciones de Gestión Institucional**

**- Planeamiento Estratégico:**

**Marco Normativo Específico:** Literales 2) y 3) del artículo 4º del Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico que dispone: Articular e integrar en forma coherente y concertada las diferentes propuestas y opiniones para la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y los planes nacionales, sectoriales, institucionales y subnacionales, así como las orientaciones, los métodos, los procesos y los instrumentos para el planeamiento estratégico y Promover y articular los programas de fortalecimiento de capacidades para el planeamiento estratégico.

**Finalidad de la capacitación:** Plantear y enfocar, tanto los objetivos gubernamentales como los objetivos generales de la entidad, que se expresan con los resultados que ésta espera alcanzar en relación a la demanda ciudadana.

**Enfoque Institucional:** Optimizar los conocimientos de las servidoras y servidores del MIDIS en planeamiento estratégico (vinculado al OEE 8.3. del POI y PDP Quinquenal (2014-2018), la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y Directiva N° 007-2015-MIDIS).

**- Desarrollo de Indicadores:**

**Marco Normativo Específico:** Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N°026-2014-CEPLAN/PCD que aprueba la Directiva N° 001-2014-CEPLAN “Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico” modificada mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N°107-2014-CEPLAN/PCD. Los indicadores entonces son los componentes principales para poder implementar procesos de



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



medición en la gestión institucional. Estos requieren ser formulados a partir de sistemas de planificación, y deben contar además los instrumentos o herramientas que permitan implementar labores de monitoreo y evaluación en toda organización.

**Finalidad de la capacitación:** Los servidores y las servidoras del MIDIS, podrán adquirir y validar los conocimientos y habilidades metodológicas para entender los indicadores de gestión en el marco de sistemas de planificación, monitoreo y evaluación de organizaciones públicas. El curso busca desarrollar conocimientos y capacidades técnicas para diseñar indicadores en el marco de los sistemas de planificación, monitoreo y evaluación de la gestión.

**Enfoque institucional:** Optimizar los conocimientos de las servidoras y servidores del MIDIS en desarrollo de indicadores (vinculado al OEE 8.3. del POI del MIDIS, PDP Quinquenal (2014-2018) y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública).

**- Contrataciones del Estado:**

**Marco Normativo Específico:** Ley N°3022, Ley de Contrataciones del estado, modificada por el Decreto Legislativo N° 1341.

**Finalidad de la capacitación:** Brindar a los servidores y servidoras de la Oficina de Abastecimiento y demás especialistas que realizan requerimientos de contrataciones para el MIDIS, los conocimientos en materias específicas de las modificaciones y actualizaciones realizadas a la Ley de Contrataciones del estado.

**Enfoque institucional:** Mejorar las competencias y desempeño del personal en cuanto a las contrataciones del estado que corresponda al desempeño de sus funciones, con el fin de fortalecer la gestión del MIDIS (vinculado al OEE 8.3. del POI del MIDIS y PDP Quinquenal (2014-2018)).

**- Procedimiento Administrativo General y/o Medidas de Simplificación Administrativa:**

**Marco Normativo Específico:** Ley N° 27444, que establece los principios que sustentan el procedimiento administrativo, con razonabilidad, celeridad, eficacia y simplicidad, los cuales deben aplicarse dentro de la actuación de toda entidad de la Administración Pública; Decreto Legislativo N° 1246, que aprueba las diversas medidas de simplificación administrativa.

**Finalidad de la capacitación:** Se estima pertinente capacitar a los servidores del MIDIS en temas de "Procedimiento Administrativo General" con el objetivo de actualizar y fortalecer sus conocimientos en relación a los actos administrativos. Adicional a ello, se fortalecerá sus conocimientos en cuanto a poner en práctica las medidas de simplificación administrativa como el uso adecuado del marco normativo y las herramientas (guías metodológicas y sistemas informáticos) de simplificación y determinación de costos; así como, el manual para mejorar la atención a la ciudadanía que la Secretaría de Gestión Pública pone a disposición.

**Enfoque Institucional:** Mejorar las competencias de los servidores y servidoras del MIDIS en cuanto a sus conocimientos sobre los procedimientos administrativos y la simplificación administrativa, con el fin de fortalecer la gestión del MIDIS (vinculado al OEE 8.1. y OEE 8.3. del POI del MIDIS y PDP Quinquenal (2014-2018)).

**- Gestión por Procesos y/o Resultados:**

**Marco Normativo Específico:** Literal d) del Numeral 3.1. sobre Componentes de la Gestión Pública orientada a resultados del acápite 3 del Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

**Finalidad de la capacitación:** Afianzar los conceptos y metodologías respecto de los procesos del MIDIS con el fin de cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una nueva organización por procesos que asegure que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, todos los recursos disponibles. Lograr un proceso continuo de recolección y análisis de datos que tienen como objetivo el seguimiento y monitoreo de los indicadores de insumo, proceso



y producto, así como la evaluación de los resultados e impactos de las actividades, programas y proyectos desarrollados por la entidad.

**Enfoque Institucional:** Implementar la gestión por procesos, a fin de generar resultados positivos en la mejora de los procedimientos y servicios orientados al ciudadano. Afianzar los conceptos y metodologías respecto de los programas presupuestales, indicadores de desempeño, incentivos a la gestión y evaluaciones (vinculado al OEE 8.3. del POI del MIDIS, PDP Quinquenal (2014-2018) y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública).

**- Auditoria de Cumplimiento:**

**Marco Normativo Específico:** Resolución de Contraloría N° 473-2014-CG que aprueba la Directiva N° 007-2014-CG/GCSII “Auditoria de Cumplimiento” y el “Manual de Auditoria de Cumplimiento”.

**Finalidad de la capacitación:** Contar con un equipo de Auditores Internos en el MIDIS.

**Enfoque institucional:** Mejorar las competencias de los servidores y servidoras del MIDIS en cuanto a sus conocimientos sobre auditoria de cumplimiento, con el fin de fortalecer la gestión del MIDIS (vinculado al OEE 8.3. del POI del MIDIS, PDP Quinquenal (2014-2018) y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública).

**- Procesos Disciplinarios:**

**Marco Normativo Específico:** Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que modifica la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

**Finalidad de la capacitación:** Desarrollar las competencias en materia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, para lograr que las autoridades competentes del sistema del régimen disciplinario y miembros integrantes de las secretarías técnicas actúen y ejerzan la potestad disciplinaria del Estado con apego a Ley y a la eficiencia de la misma.

**Enfoque institucional:** Afianzar los conceptos y metodologías respecto a los procedimientos disciplinarios de los servidores y servidoras del MIDIS que se encargan de hacerle seguimiento a estos temas en las diversas unidades orgánicas (vinculado al OEE 8.3. del POI del MIDIS, PDP Quinquenal (2014-2018) y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública).

• **Capacitaciones en Habilidades blandas**

**- Comunicación Inteligente:**

**Marco Normativo Específico:** Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y considera el desarrollo de cada uno de los subsistemas de gestión de personas para la administración pública, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas”, aprobados por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece dentro del subsistema gestión de relaciones humanas y sociales, la comunicación interna, siendo uno de los productos de ésta la implementación de técnicas de comunicación institucional.

**Finalidad de la capacitación:** Potenciar las capacidades del servidor, en cuanto a comunicación, preparándolo para un óptimo desarrollo en técnicas y metodologías que imperan en la gestión moderna. Contribuir a la mejora del Clima Laboral.

**Enfoque Institucional:** Contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del MIDIS, orientada al cumplimiento de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que establece dentro del subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, la comunicación interna,



la misma que se encontraría ligada a la Comunicación (vinculado al OEE 8.2. del POI y PDP Quinquenal (2014-2018)).

**- Creatividad e Innovación:**

**Marco Normativo Específico:** Se encuentra consignado en el Plan Operativo Institucional – POI 2017 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado con Resolución Ministerial N° 300-2016-MIDIS.

**Finalidad de la capacitación:** Dotar al servidor de las herramientas necesarias para fortalecer la generación de ideas y soluciones prácticas generando un valor agregado en su gestión.

**Enfoque Institucional:** Contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del MIDIS, enfocados en el cumplimiento de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos –MPP”, formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, que considera en su Anexo G: Diccionario de Habilidades, la de “Creatividad / Innovación”, definiendo a la misma como la inventiva, originalidad, imaginación constructiva que permite generar nuevas ideas o conceptos que producen soluciones o transformaciones originales (vinculado al OEE 8.3 del POI, PDP Quinquenal (2014-2018) y a la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH).

**- Trabajo en Equipo:**

**Marco Normativo Específico:** Se encuentra consignado en el Plan Operativo Institucional – POI 2017 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado con Resolución Ministerial N° 300-2016-MIDIS.

**Finalidad de la capacitación:** Afianzar las capacidades del equipo de trabajo, que permitan que los servidores y servidoras se organicen de una forma determinada para lograr un objetivo común. Contribuir a la mejora del Clima Laboral.

**Enfoque Institucional:** Cumplir con los Objetivos Estratégicos e Institucionales del MIDIS, enfocados en el cumplimiento de la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos –MPP”, formalizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 052-2016-SERVIR-PE, que considera en su Anexo G: Diccionario de Habilidades, la de “Cooperación”, definiendo la misma como el establecimiento de relaciones de colaboración y preocupación no sólo por las propias responsabilidades, sino también por las del resto del equipo de trabajo para conseguir fines comunes (vinculado al PDP Quinquenal (2014-2018), a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y a la Directiva N° 001- 2016-SERVIR/GDSRH).

• **Capacitaciones complementarias**

**Marco Normativo:** Reglamento de Organización y Funciones del MIDIS, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS. Se consideran en estas capacitaciones aquellos temas de interés singular y/o específico de cada órgano, vinculados a sus funciones y competencias. Serán programadas de acuerdo a la información obtenida del diagnóstico de necesidades de capacitación. El desarrollo de este tipo de capacitaciones se da en pro de fortalecer las competencias técnicas de los servidores del MIDIS, a fin de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos trazados por la institución.

**- Excel Intermedio y/o Avanzado:**

**Finalidad de la capacitación:** Proporcionar al servidor una formación en el uso de paquetes informáticos de oficina, orientada a tareas administrativas habituales, capacitándolo para realizar tales trabajos mediante el computador y aplicaciones ofimáticas con eficiencia y con el nivel de destreza que se requiere.

**Enfoque Institucional:** Contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del MIDIS, así como de la normativa sobre Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (vinculado al OEE 8.2 del POI y al PDP Quinquenal (2014-2018)

**- Redacción Legal:**

**Finalidad de la capacitación:** Afianzar los conocimientos del servidor con capacitación enfocada a técnicas y metodología de redacción actual, orientada a la mejora y óptimo desarrollo de las tareas administrativas encomendadas.

**Enfoque Institucional:** Contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del MIDIS, así como de la normativa sobre Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (vinculado al OEE 8.3 del POI y al PDP Quinquenal (2014-2018)

**- Lengua Andina y/o Amazónica:**

**Finalidad de la capacitación:** Proporcionar a los servidores y servidoras del MIDIS un idioma que es parte fundamental de la cultura peruana, ya que además de ser un medio de comunicación es también un medio de transmisión de los patrones culturales, las creencias y el estilo de vida de toda una comunidad, por tal motivo es una forma de expresar la cultura milenaria peruana la cual sigue viva y acoplándose a los tiempos modernos.

**Enfoque Institucional:** Contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del MIDIS, así como de la normativa sobre Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (vinculado al OEE 8.2 del POI y al PDP Quinquenal (2014-2018)

**Ejecución:**

Toda capacitación ejecutada y todo servidor y servidora del MIDIS beneficiado con alguna capacitación dilucidada del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2017, deberán ser mapeados en un Control Maestro de la capacitación, que contenga el detalle necesario de ejecución del presupuesto con las capacitaciones específicas solicitadas por las unidades orgánicas, la cantidad de horas y modalidades elegidas, la cantidad de participantes en los meses desarrollados.

Los participantes designados por las unidades orgánicas del MIDIS deberán cumplir con el perfil específico solicitado en la invitación a la capacitación. Del mismo modo, deberán firmar la Carta de Compromiso de la Capacitación, la cual indica los compromisos y penalidades en el marco de ser beneficiarios de la misma.

La Oficina General de Recursos Humanos con la intervención del Especialista en el Desarrollo del Talento, hará el seguimiento correspondiente a las capacitaciones dictadas por diversas instituciones, de acuerdo a los temas propuestos, asistencia de los participantes, medición de aprendizaje, aplicación de encuestas sobre la satisfacción del curso e institución seleccionada, propuesta de aplicación por el beneficiario de ser necesario, entrega de certificados y todo tipo de coordinación necesaria.

**Evaluación y Seguimiento:**

La evaluación del Plan nos va a permitir contrastar los resultados de las acciones de capacitación para realizar los posibles reajustes que puedan cumplir con el desarrollo y ejecución al 100%.

La evaluación del Plan está en función a los indicadores el Plan Quinquenal, el Plan Operativo Institucional, Plan Anualizado y en el rendimiento significativo en su puesto de trabajo.

La elaboración, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación del PDP 2017, será realizado por la Oficina General de Recursos Humanos emitiendo informes trimestrales que detallen la ejecución de las capacitaciones descritas en el presente Plan.



Handwritten signature.

Handwritten initials 'SH'.

Handwritten signature.





#### IV. FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Para efectos del desarrollo de las capacitaciones requeridas, se tiene estimado un gasto de **S/. 288,000.00 (Doscientos Ochenta y Ocho Mil Soles)**, conforme al monto asignado en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) de gastos, correspondientes al año 2017, para el desarrollo del PDP 2017 – ascendente a **S/. 288,000.00 (Doscientos Ochenta y Ocho Mil Soles)**, aprobado por Resolución Ministerial N° 293-2016-MIDIS.

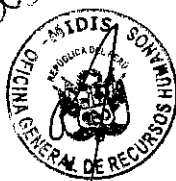
-----\*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



MA HB



*[Handwritten signature]*



### MATRIZ DEL PDP 2017

N° ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	CLASIFICACIÓN DE LA MATERIA	EVENTOS A EJECUTAR	BENEFICIARIOS META	TRIMESTRES DE EJECUCIÓN				PRESUPUESTO ASIGNADO
				I TRIM	II TRIM	III TRIM	IV TRIM	
<b>I CAPACITACIONES TRANSVERSALES</b>								
1. CÓDIGO DE ÉTICA Y VALORES SOCIALES	J. TRANSVERSALES	1	400		200	200		S/. 17,000.00
2. ENFOQUE DE GÉNERO, IGUALDAD E INTERCULTURALIDAD	J. TRANSVERSALES	1	400			200	200	S/. 17,000.00
3. SERVICIO DE CALIDAD AL CIUDADANO	G. OPERATIVA	1	400		200	200		S/. 17,000.00
4. SISTEMA DE CONTROL INTERNO: CONTROL GUBERNAMENTAL Y GESTIÓN DE RIESGOS	B. GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	400			200	200	S/. 17,000.00
5. SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	B. GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	400		200		200	S/. 17,000.00
<b>SUBTOTAL</b>		<b>5</b>	<b>2000</b>	<b>0</b>	<b>600</b>	<b>800</b>	<b>600</b>	<b>S/. 85,000.00</b>
<b>II CAPACITACIONES DE GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>								
1. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	A. PLANEAMIENTO Y GESTIÓN DEL GASTO	1	25		25			S/. 32,000.00
2. DESARROLLO DE INDICADORES	B. GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	20			20		S/. 15,000.00
3. CONTRATACIONES DEL ESTADO	B. GESTIÓN INSTITUCIONAL	2	40		20	20		S/. 31,000.00
4. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL Y/O MEDIDAS DE SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	B. GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	25		25			S/. 15,000.00
5. GESTIÓN POR PROCESOS Y/O RESULTADOS	B. GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	20			20		S/. 15,000.00
6. AUDITORIA DE CUMPLIMIENTO	F. FISCALIZACIÓN, GESTIÓN TRIBUTARIA Y EJECUCIÓN COACTIVA	1	20				20	S/. 15,000.00
7. PROCESOS DISCIPLINARIOS	B. GESTIÓN INSTITUCIONAL	1	20				20	S/. 15,000.00
<b>SUBTOTAL</b>		<b>8</b>	<b>170</b>	<b>0</b>	<b>70</b>	<b>60</b>	<b>40</b>	<b>S/. 138,000.00</b>
<b>III CAPACITACIONES EN HABILIDADES BLANDAS</b>								
1. COMUNICACIÓN INTELIGENTE	J. TRANSVERSALES	1	20		20			S/. 9,000.00
2. CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	J. TRANSVERSALES	1	20			20		S/. 9,000.00
3. TRABAJO EN EQUIPO	J. TRANSVERSALES	1	20				20	S/. 9,000.00
<b>SUBTOTAL</b>		<b>3</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>S/. 27,000.00</b>
<b>IV CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS</b>								
1. EXCEL INTERMEDIO Y/O AVANZADO	J. TRANSVERSALES	2	40		20		20	S/. 26,000.00
2. REDACCIÓN LEGAL	H. ASISTENCIA Y APOYO	1	20		20			S/. 6,000.00
3. LENGUA ANDINA Y/O AMAZÓNICA	J. TRANSVERSALES	1	30				30	S/. 6,000.00
<b>SUBTOTAL</b>		<b>4</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>S/. 38,000.00</b>
<b>EJES: 4 / CAPACITACIONES: 18</b>	<b>TOTALES</b>	<b>20</b>	<b>2320</b>	<b>0</b>	<b>730</b>	<b>880</b>	<b>710</b>	<b>S/. 288,000.00</b>

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO - PDP 2017 DE LA UNIDAD EJECUTORA 001: SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

OGRH  
Dispositivo



# Resolución de Secretaría General

Lima, 18 ENE. 2017

Nº 004-2017-MIDIS/SG

## VISTO:

El Informe Nº 122-2016/MIDIS/SG/OGRH, emitido por la Oficina General de Recursos Humanos;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la citada Ley Nº 30057, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, en concordancia con lo anterior, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, siendo dicha capacitación parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", cuyo objetivo es desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, de acuerdo con el numeral 5.2.4 de la citada Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", el proceso de capacitación involucra la participación del Comité de Planificación de la Capacitación, como responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Que, el numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", concierne a la fase de conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, de la etapa de Planificación del proceso de capacitación, establece que el referido Comité está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea



designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles, cuya conformación se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad; siendo que en los tres (3) primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado, y en el caso del representante de los servidores civiles, este se determina por elección mediante votación secreta en cada entidad, por un periodo de tres (3) años;

Que, la Oficina General de Recursos Humanos, en el Informe N° 122-2016-MIDIS/SG/OGRH, señala que con fecha 7 de diciembre de 2016, se llevó a cabo la elección del representante de los servidores del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, que integrará el Comité de Planificación de la Capacitación del indicado Ministerio, cuyos resultados fueron comunicados el 12 de diciembre de 2016, por el Comité Electoral a cargo del proceso de elección del referido representante, conformado mediante Resolución Jefatural N° 065-2016-MIDIS/SG/OGRH;

Que, en este contexto, la Oficina General de Recursos Humanos, en el Informe N° 122-2016-MIDIS/SG/OGRH, sustenta y propone la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, de conformidad con la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas";

Que, en el marco de las normas aplicables, corresponde oficializar la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, de acuerdo con la propuesta remitida por la Oficina General de Recursos Humanos;

Con el visado de la Oficina General de Recursos Humanos;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; la Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; el Decreto Supremo N° 005-2016-MIDIS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social; y el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Oficializar la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, conforme a lo siguiente:

- El/La Jefe/a de la Oficina General de Recursos Humanos o su representante, quien lo presidirá.
- El/La Jefe/a de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización o su representante.
- El/La Directora/a General de Coordinación de Prestaciones Sociales, o su representante.
- En representación de los servidores del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social:
  - El señor Jonathan Ulyses Saurré Vargas, como representante titular.
  - La señora Beatriz Urquía Rojas, como representante alterna.





# Resolución de Secretaría General

El Comité conformado mediante la presente resolución cumplirá con las funciones establecidas en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

**Artículo 2.-** Notificar la presente resolución a los integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, conformado mediante la presente resolución, para los fines pertinentes.

**Regístrese y comuníquese.**

JESSICA REÁTEGUI VELIZ  
Secretaría General  
MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL



