

**RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA
N° 06 -2018/CEPLAN/DE**

Lima,

28 MAR. 2018

VISTO: El Informe N° 001-2018-CEPLAN/COMITÉ DE PDP, el Acta del 19 de marzo de 2018 del Comité de Planificación de la Capacitación y el Informe N° 037-2018-OAJ/CEPLAN de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico ; y,

CONSIDERANDO:

Que, por Decreto Legislativo N° 1088 se creó el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, como órgano rector, orientador y de coordinación del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, constituyéndose como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 establece reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Reglamento de la norma anterior, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece en el artículo 3° 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas - PDP;

Que, el mismo artículo señala que las entidades deberán presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas - PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016/SERVIR/PE del 8 de agosto de 2016, se derogó la "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, y se aprobó la "Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en adelante la Directiva, que establece en su numeral 6.4.1.4. que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

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

Que, en ese sentido, de acuerdo al artículo 14 del Reglamento de Organización y Funciones del CEPLAN, aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2009-PCM, el Director Ejecutivo es el órgano responsable de la gestión técnica y administrativa de la entidad;

Que, según el numeral 6.4.1.1 de la "Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación, encargado de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Que, mediante Acta del 19 de marzo de 2018, el Comité de Planificación de la Capacitación validó el Plan de Desarrollo de Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, motivo por el cual resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del año 2018 – PDP 2018 del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN, conforme al literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva;

Con la visado del Jefe (e) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica y el Jefe de la Oficina General de Administración del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN;

De conformidad con lo dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016/SERVIR/PE; el Decreto Legislativo N° 1088 que aprueba la Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, y el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 046-2009-PCM.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del año 2018 – PDP 2018 del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, el mismo que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Disponer que la Oficina General de Administración remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR el Plan de Desarrollo de las Personas aprobado por el artículo precedente.

Artículo 3°.- Todo lo referido a las funciones, competencias, denominaciones de los actores de la capacitación y demás aspectos del Proceso de Capacitación se enmarcarán en la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016/SERVIR/PE.

Artículo 4°.- Disponer que la Oficina General de Administración realice las gestiones para la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional: www.ceplan.gob.pe.



Regístrese y comuníquese

.....
Christian Miguel Gonzales Chávez
Director Ejecutivo (e)
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2018 CEPLAN





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

INDICE

Presentación	3
Aspectos Generales	3
Alcances	5
Objetivos y Estrategias de Capacitación	6-7
Estructura Orgánica de CEPLAN	8
Numero de Servidores Civiles	8
Resultados Diagnostico (DNC)	9
Modificación PDP	9
Financiamiento de la Capacitación	10
Anexos	10





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO 2018

CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO – CEPLAN

1. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN tiene como objetivo establecer los lineamientos y pautas para el desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades de los servidores y servidoras del CEPLAN, con el fin de mejorar su desempeño, coadyuvando de esta manera a la eficiencia en los procedimientos administrativos y misionales incluidos y establecidos en el Plan Estratégico Institucional del CEPLAN 2018 – 2021 y el Plan Operativo Institucional del CEPLAN 2018.

En este sentido, partiendo de la premisa que CEPLAN es un organismo técnico que ejerce la rectoría efectiva del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico conduciéndolo de manera participativa, transparente y concertada, contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de vida de la población y al desarrollo sostenible del país.

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del CEPLAN para el periodo 2018, ha sido elaborado acorde con los instrumentos de gestión y planes institucionales vigentes y con los lineamientos establecidos por la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE de fecha 08 de Agosto 2016.

2. ASPECTOS GENERALES

2.1.1 MISIÓN

El CEPLAN tiene como misión “Ejercer la rectoría, orientar y coordinar el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, con visión de futuro, concertada, efectiva y transparente”.

Conforme a lo establecido en el artículo 1 °, 2 °, 4 ° y 6° del DL 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, la finalidad de CEPLAN, está coherentemente relacionada y articulada a las acciones del SINAPLAN. Es competencia de CEPLAN, ser el ente rector del referido Sistema Administrativo.

Los usuarios de CEPLAN son los organismos que conforman el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico-SINAPLAN, integrado por los órganos del gobierno nacional y, con salvaguarda de su autonomía, los demás poderes del Estado, los organismos constitucionales autónomos y los gobiernos regionales y locales con responsabilidades y competencias en el planeamiento estratégico; y el Foro del Acuerdo Nacional, que actúa como instancia de concertación de la planificación estratégica nacional cuando su intervención es solicitada.

Bajo estos preceptos, una aspiración del CEPLAN es Ejercer la rectoría, orientar y coordinar el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, con visión de futuro, concertada, efectiva y transparente.





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

2.1.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional para el 2018 – 2020 del CEPLAN, son los siguientes:

Código	Redacción de los OEI
OEI.01	Conducir el proceso de formulación y difusión de la visión concertada de futuro del Perú
OEI.02	Generar información acerca de tendencias, escenarios, variables estratégicas y alertas tempranas.
OEI.03	Asesorar a las entidades del Estado y Gobiernos Regionales en la elaboración de políticas y planes
OEI.04	Orientar en la elaboración de políticas y planes a los Gobiernos Locales Provinciales y Distritales
OEI.05	Generar y actualizar de forma permanente la información para el conocimiento integral de la realidad del territorio
OEI.06	Realizar el seguimiento y evaluación de la gestión estratégica del Estado.
OEI.07	Fortalecer la gestión institucional del CEPLAN
OEI.08	Implementar la gestión interna de riesgos de desastre





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

2.1.3 Base Legal:

- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- ✓ Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 y normas anexas.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025
- ✓ Decreto Supremo N° 046-2009-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.
- ✓ Resolución N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- ✓ Resolución N°368-2015-SERVIR-PE, que declara iniciado el Proceso de Implementación del Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN

3. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado alcanza a los servidores contratados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial laboral de Contratación Administrativa de Servicios, los comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y así como también los que se encuentren comprendidos en el nuevo Régimen del Servicio Civil, en concordancia con lo dispuesto Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”

4. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

4.1.1 Objetivo General

Buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, alineados al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos del CEPLAN.





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

4.1.2 Objetivos Específicos

- a) Promover una estrategia de mejora continua en el grado de desarrollo personal y laboral de los recursos humanos del CEPLAN.
- b) Reforzar la iniciativa, creatividad, innovación y pro – actividad del recurso humano que forma parte del CEPLAN.
- c) Promover la motivación, integración e identificación del personal con los objetivos institucionales y con las metas del CEPLAN.
- d) Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a fin de potenciar internamente la institución.
- e) Desarrollar niveles de competencia que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.
- f) Mejorar estrategias comunicacionales.

4.1.3 Estrategias de Capacitación

- a. Implementar un método que permita medir el nivel alcanzado con cada evento de capacitación.
- b. Monitorear y supervisar aleatoriamente las diversas acciones de capacitación realizadas.
- c. Velar por el cumplimiento de la calidad y cobertura temática de los eventos de capacitación.
- d. Promover la capacitación donde predomine la modalidad de cursos ad-hoc al personal del CEPLAN, con una temática y orientación diseñada para que se adquieran competencias técnicas requeridas para el cumplimiento de sus funciones.
- e. Impulsar la formación ad-hoc y a la medida de las necesidades de los equipos, a través de acciones de capacitación realizadas por los profesionales que forman parte del CEPLAN.
- f. Las capacitaciones estarán orientadas a mejorar la productividad de la entidad las que se realizarán a partir de los objetivos del CEPLAN.
- g. El acceso a la capacitación, se basa en criterios que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

4.1.4 Niveles de Capacitación

- ✓ **Nivel 1.- Orientación:** Tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo en el corto plazo. Son actividades dirigidas a las personas al servicio del Estado que ingresan a un puesto de Trabajo.
- ✓ **Nivel 2.- Preventivo y Correctivo:** Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas previamente identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo.
- ✓ **Nivel 3.- Desarrollo:** Orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo. Procede también en los casos en lo que los resultados demuestran que las personas al servicio del Estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto.

Cabe señalar que el presente Plan de Desarrollo de Personas 2018, se concentrará en atender el Nivel 2; sin embargo, se considerará los recursos presupuestales requeridos para atender el nivel 1.

4.1.5 Tipos de Capacitación

Formación laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores en talleres, curso, diplomado o programa de especialización, capacitación interinstitucional, pasantía, conferencia u otros que no conduzcan a la obtención de un grado académico y que permitan en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y los servicios que prestan a la ciudadanía.

Están comprendidas en la formación laboral, la capacitación interinstitucional y las pasantías, estas se organizan con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

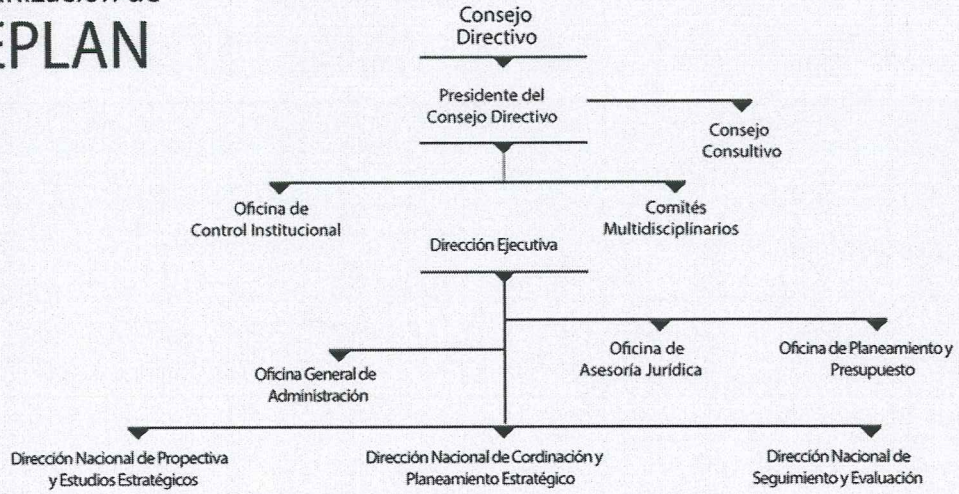
Formación profesional: Conlleva a la obtención de un grado académico de maestrías o doctorado en áreas requeridas por la Entidad.





5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE CEPLAN

Organización de **CEPLAN**



6. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES

DECRETO LEGISLATIVO 728	DECRETO LEGISLATIVO 1057	TOTAL DE SERVIDORES
11	67	78





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

7. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2018 tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a los distintos órganos del CEPLAN mediante memorándum múltiple N° 34-2017-CEPLAN/OGA, del 15/07/2017, para cuyo efecto se adjuntó el formato Diagnóstico Necesidades de Capacitación (DNC).

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se consideró como informantes claves a los responsables de los órganos que conforman el CEPLAN, de acuerdo a su organización. Así se identificó a cuatro informantes líderes de los órganos dependientes de las direcciones de línea y órganos de apoyo y asesoramiento.

Para atender los objetivos de capacitación propuesto en el plan de desarrollo de las personas – PDP del CEPLAN para el año 2018, se han priorizado los temas relevantes en la etapa de diagnóstico, según detalle:

- a) **Temas de Especialidad:** son de interés específico de cada órgano, vinculados a sus funciones y competencias, y serán programados de acuerdo a la información obtenida del diagnóstico de necesidad de capacitación.
- b) **Temas Transversales:** Son solicitados por más de un órgano del CEPLAN sobre competencias, habilidades tecnológicas. Son un conjunto de contenidos de enseñanza esencialmente actitudinales



8. MODIFICACIÓN DEL PDP

De conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada el 13 de agosto del 2016, excepcionalmente, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, podrá modificarse cuando:

- a) La entidad varíe algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- b) La entidad incluya acciones de capacitación bajo la modalidad de Formación Laboral que cumplan con lo provisto en el numeral 5.1.1 de la Directiva antes mencionada, entendiéndose que la capacitación es el proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, la misma que debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Los Directores o Jefes de las Unidades Orgánicas de la entidad, podrán proponer modificaciones al PDP; para tal efecto, deberán presentar a la Oficina General de Administración, un Informe técnico exponiendo los motivos y evidenciando la alineación de la capacitación con el perfil de puesto del servidor y/o con los objetivos estratégicos de la entidad, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1 de la mencionada Directiva, a





PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

continuación este documento debe ser derivado al Comité de Planificación de la Capacitación para su revisión y opinión.

Sólo cuando la opinión del Comité sea favorable, el Titular de la entidad deberá aprobar de manera expresa la modificación del PDP, las mismas que deberán incluirse en la Matriz de Ejecución del PDP

9 FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación se financia total o parcialmente con recursos de la entidad.

También puede financiarse total o parcialmente con recursos de otras fuentes, nacionales o internacionales, públicas o privadas.

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.

El financiamiento puede ser total o parcial, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades previstos en el numeral VII - 7.1 del presente plan.



10 ANEXOS

Anexo N° 1: Formato Matriz DNC

Anexo N° 2: Formato Matriz PDP





ANEXO N° 1

MATRIZ DNC

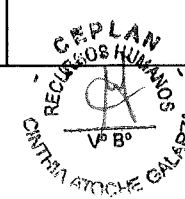
(Para su llenado ver el instructivo)

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION U OBJETIVO AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL		
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos	
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2018

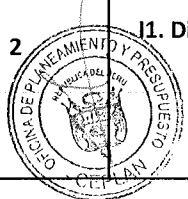
N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DNCP	Transversal	Varios	17	A1.Planeamiento estratégico presupuesto público	Planeamiento Institucional, Esquema Corporativo y Enfoque Provincial	Formación laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
2	DNCP	Transversal	Varios	18	A1.Planeamiento estratégico presupuesto público	Elaboración de mapas de indicadores socioeconómicos con software libre QGIS, Google Earth y Open Street Map.	Formación laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
3	DNCP	Transversal	Varios	18	A1.Planeamiento estratégico presupuesto público	Análisis geográfico (análisis espacial y temporal) para fines de planificación y gestión territorial con enfoque de cuencas hidrográficas y gestión de riesgos de desastres.	Formación laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
4	DNPE	Transversal	Varios	20	A1.Planeamiento estratégico presupuesto público	Capacitación sobre procesos Prospectivos	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
5	DNPE	Transversal	Varios	20	A1.Planeamiento estratégico presupuesto público	Capacitación sobre la Agenda 2030, el Informe Nacional Voluntario y la Visión de futuro del país al 2030	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
6	DNPE	Transversal	Varios	20	D5.Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial.	Uso de información georreferenciada para el Conocimiento Integral de la Realidad	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA



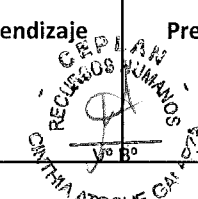
7	DNPE	•Coordinador de Análisis Económico y Sistémico •Especialista en política económica y evaluación de	•Julio Pérez Coaguila •Enrique Del Águila	2	D1.Desarrollo económico	Diagnóstico Macroeconómico	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
8	DNPE/DNSE	Transversal	Varios	3	D1.Desarrollo económico	Gestión de flujos de capital: análisis y políticas macroeconómicas	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
9	DNPE	•Especialista en Investigación Multidisciplinaria con Énfasis en Innovación y Economías	•Erika Celiz •Marco Francisco	2	A1.Planeamiento estratégico presupuesto público	Prospectiva estratégica territorial	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
10	DNPE	Transversal	Varios	20	A1.Planeamiento estratégico presupuesto público	Prospectiva para el desarrollo	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
11	DNPE	Analista en investigación multidisciplinaria con énfasis en temas demográficos	•Josue Luna	1	A1.Planeamiento estratégico presupuesto público	Indicadores de solidez financiera	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
12	DNPE/DNSE	Transversal	Varios	12	B4. Administración	Gestión por Procesos para la Administración Pública	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial y virtual	III Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
13	DNPE	Transversal	Varios	20	E4. Gobierno	Estructura y funcionamiento del Estado peruano	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial y virtual	III Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
14	DNSE	Transversal	Varios	10	I2. Dirección Estratégica	Identificación y selección de indicadores para el planeamiento estratégico institucional	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA



15	DNSE	Transversal	Varios	10	D9. Regulación	Evaluación Ex Ante de Políticas Públicas (Análisis de impacto regulatorio)	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
16	DNSE	Transversal	Varios	10	D9. Regulación	Modelos de evaluación de programas y proyectos	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
17	DNSE	Transversal	Varios	2	E1. Desarrollo económico	Curso introductorio de estadísticas monetarias y financieras (MFS-I)	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
18	DNSE/DNPE	Transversal	Varios	3	E1. Desarrollo económico	Fortalecimiento de las instituciones fiscales y gestión de riesgos fiscales (SFR)	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
19	DNSE	Transversal	Varios	2	I1. Dirección política estratégica	Gestión de gobiernos subnacionales para resultados	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Virtual	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
20	DNSE	Transversal	Varios	2	I1. Dirección política estratégica	Fortalecimiento de la gestión: coordinación e intersectorialidad en la gestión de las políticas públicas	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Virtual	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
21	DNSE	Transversal	Varios	2	I1. Dirección política estratégica	Indicadores para el desarrollo	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Virtual	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
22	DNSE	Transversal	Varios	2	I1. Dirección política estratégica	Datos para la efectividad de las políticas públicas	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Virtual	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA



23	DNSE	Transversal	Varios	2	I1. Dirección política estratégica	Gestión de proyectos de desarrollo	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Virtual	II Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
24	DNSE	Transversal	Varios	2	E1. Desarrollo económico	Sostenibilidad fiscal	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
25	DNSE	Transversal	Varios	2	E1. Desarrollo económico	Índice de precios de propiedad residencial	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
26	DNSE	Transversal	Varios	2	E1. Desarrollo económico	Curso avanzado en estadísticas financieras y monetarias	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
27	DNSE	Transversal	Varios	2	E1. Desarrollo económico	Programación y políticas financieras con objetivos de inflación	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	NO APLICA	NO APLICA
28	OGA - Logística	Transversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 2,000	NO APLICA
29	OGA - RRHH	Transversal	Varios	2	B2. Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 2,000	NO APLICA
30	OGA - Tesorería	Transversal	Varios	2	A5. Tesorería y endeudamiento público	Gestión de Tesorería Gubernamental	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 2,000	NO APLICA



31	OGA - Contabilidad	Transversal	Varios	2	A4. Contabilidad	Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 2,000	NO APLICA
32	OGA - Informática	Analista en Soporte Informatico	Franklin Perez Gomez	1	B3. TICS	Gestión de Data Center	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 3,600	NO APLICA
												TOTAL	S/. 11,600.00	



RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA
N° 004 -2018/CEPLAN/DE

Lima, 19 MAR. 2018

VISTO: El Informe N° 133-2017-EPLAN/OGA-RRHH de la Especialista en Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y el Informe N° 33-2018-CEPLAN/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN; y,

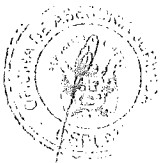
CONSIDERANDO:

Que, por Decreto Legislativo N° 1088 se creó el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN, como organismo técnico especializado, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, que ejerce la función de órgano rector, orientador y de coordinación del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico;

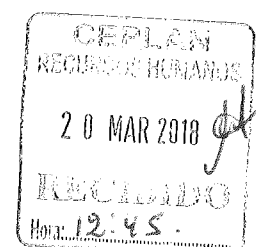
Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil se aprobó el régimen del Servicio Civil, que tiene como fin que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presenten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa 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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, mediante Resolución de la Presidencia del Consejo Directivo N° 062-2014/CEPLAN/PCD se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, según lo dispuesto en la “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;



[Handwritten signature]



Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la misma que establece el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación y derogó la Directiva aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE;

Que, el numeral 6.4 de la citada Directiva referido al Ciclo de Proceso de Capacitación, señala que dicho proceso contempla un ciclo de tres etapas, siendo estas: la planificación, ejecución y evaluación; precisándose sobre la etapa de planificación, que la misma inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal; para lo cual establece cuatro fases, siendo una de ellas la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación;



Que, asimismo, el numeral 6.4.1.1 del artículo 6 de la mencionada Directiva, el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por: a) El responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; b) El responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces; c) El representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y d) El representante de los servidores civiles;



Que, en concordancia con lo establecido en el literal a) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva, en el caso de la elección del representante de los servidores civiles, ésta se determina por la votación secreta en cada entidad, en el cual se elige a dos representantes por un periodo de tres (3) años, indicándose que el candidato que obtenga mayoría simple tendrá la condición de titular y el segundo con mayor votación, tendrá la condición de suplente;



Que, a través del Informe N° 133-2017-CEPLAN/OGA, la Oficina General de Administración pone en conocimiento al Director Ejecutivo de los resultados finales del proceso de elección de los dos representantes de los servidores civiles;

Que, asimismo, a través del proveído de la Hoja de Trámite del Expediente 201702956, la Dirección Ejecutiva designa como representante de la Alta Dirección al Director Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico;

Que, en tal sentido, resulta necesario disponer la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, bajo los alcances establecidos en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Con el visado del Director Ejecutivo (e), del Jefe de la Oficina General de Administración y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil; Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”; y en uso de las facultades conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, aprobado por Decreto Supremo N° 046-2009-PCM;

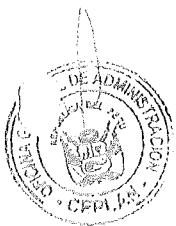
SE RESUELVE

Artículo 1°.- Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico por el periodo 2018-2021, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Director Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico, representante de la Alta Dirección.
- b) El Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- c) La especialista en recursos Humanos, quien lo preside.
- d) La servidora Cinthia Lisseti Atoche Galarza, representante titular de los servidores civiles de la entidad.
- e) El servidor Josue Misac Luna Nole, representante alterno de los servidores civiles de la entidad.

Artículo 2°.- El comité conformado mediante la presente Resolución, deberá cumplir con las funciones y plazos establecidos en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Artículo 3°.- Notificar a los miembros del Comité designados en el artículo 1° de la presente Resolución.



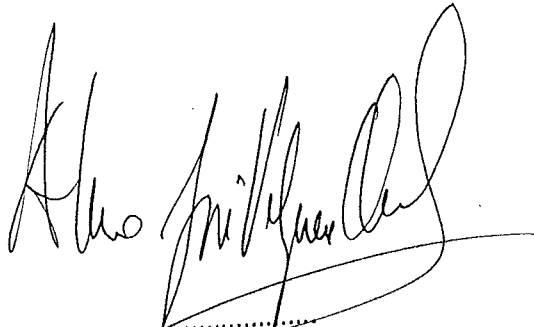
COPIA FEDATEADA


RAUL HINOJOSA ALCAZAR
Fedatario Alterno
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CEPLAN



Artículo 4°.- Disponer que la Oficina General de Administración realice las gestiones para la publicación de la presente Resolución en el portal institucional del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico: www.ceplan.gob.pe.

Regístrese y comuníquese



ÁLVARO VELEZMORO ORMEÑO
Director Ejecutivo (e)
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico