



# Resolución de Secretaría General

N° 053-2018-IN/SG

Lima, 28 MAR. 2018

**VISTOS;** el Acta de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas – 2018, de fecha 23 de marzo 2018 del Comité de Planificación de Capacitación del Ministerio del Interior; el Memorando N° 000544-2018/IN/OGRH, de fecha 27 de marzo de 2018, de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio del Interior; el Memorando N° 000612-2018/IN/OGPP de fecha 26 de marzo de 2018, de la Oficina General de Planificación y Presupuesto; y el Informe N° 001118-2018/IN/OGAJ, de fecha 27 de marzo de 2018, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

## CONSIDERANDO:

Que, por Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, tiene por finalidad establecer las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, disponiendo que el órgano rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 13 de agosto de 2016, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; la misma que a su vez deroga la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas las Personas del servicio del Estado" aprobada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

Que, a través de la Resolución de Secretaría General N° 008-2017-IN/SG, del 24 marzo de 2017, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio del Interior, encargado de validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad, asimismo debe asegurar que dicho plan contenga acciones de capacitación pertinentes y que contribuya a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad;

Que, mediante Acta de Validación del Plan de Desarrollo de las Personas – 2018, de fecha 23 de marzo del 2018, el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio del Interior valida el referido Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, conforme a lo señalado en el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas";



Que, el numeral 6.2 de la Directiva citada en el párrafo anterior, señala que las acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de Personas se financian total o parcialmente con recursos de la entidad en la que labora el servidor, por lo que, la Dirección General de la Oficina General de Planificación y Presupuesto señala que se cuenta con disponibilidad presupuestal para financiar las acciones de capacitación programadas para el periodo 2018 hasta por el monto de seiscientos cinco mil seiscientos veintiséis con 50/100 soles (S/. 605,626.50) para la Ejecutora N° 001 Oficina General de Administración y Finanzas; y de doscientos un mil cuatrocientos con 00/100 soles (S/. 201,400.00) para la Ejecutora N° 032 Oficina General de Infraestructura;

Que, conforme a lo establecido en el numeral 5.2.7 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", 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, asimismo agrega que el titular de la entidad aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, el artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-IN, señala que el Secretario General es la máxima autoridad administrativa del Ministerio del Interior, por lo que conforme a lo indicado en el considerando que antecede, le corresponde aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Interior;

Con el visado de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, la Oficina General de Planificación y Presupuesto, la Oficina General de Infraestructura y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica de Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado con Resolución Supremo N° 004-2017-IN; la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

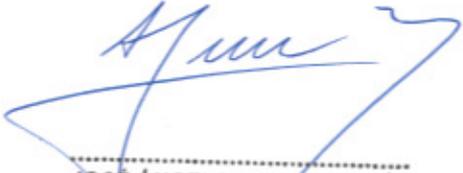
#### SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Interior – 2018", conforme al anexo que forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** La presente Resolución y el anexo al que se refiere el artículo 1 deben ser puestas de conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, notificándose a la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

**Artículo 3.-** Encargar a la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Ministerio del Interior ([www.mininter.gob.pe](http://www.mininter.gob.pe))

**Regístrese y Comuníquese.**

  
JOSE ANGEL VALDIVIA MORÓN  
Secretario General  
MINISTERIO DEL INTERIOR





PERÚ

Ministerio del Interior



*[Handwritten signature]*



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – 2018

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018

MINISTERIO DEL INTERIOR

INDICE

PRESENTACIÓN ..... 4

1. MARCO LEGAL ..... 5

2. ALCANCE ..... 5

3. ASPECTOS GENERALES..... 6

3.1. Marco Estratégico Institucional..... 6

3.2. Objetivos que están vinculados al plan de desarrollo de las personas ..... 6

3.3. Estructura Orgánica ..... 7

3.3.1. Datos de la población del MININTER..... 7

4. MARCO CONCEPTUAL..... 8

4.1. Definiciones claves ..... 8

4.2. Ruta para la Gestión de la Capacitación ..... 8

    a) Planificación..... 9

    b) Ejecución..... 10

    c) Evaluación..... 10

5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION..... 10

5.1. Acciones Desarrolladas para la formulación del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación ..... 11

5.1.1. Requerimientos de Capacitación..... 11

5.1.2. Análisis de la información ..... 13

6. PROGRAMACION DE ACCIONES DE CAPACITACION..... 13

6.1. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2018..... 13

6.2. Estrategias..... 14

6.3. Modalidades de capacitación..... 14

6.4. Clasificación de acciones de capacitación..... 15

6.5. Capacitaciones periódicas..... 15

7. MONITOREO Y EVALUACION..... 15

7.1. Monitoreo ..... 16

7.2. Evaluación ..... 16

7.3. Indicadores..... 17

8. FUENTES DE FINANCIAMIENTO ..... 18



M. MEZA



R. LEON



Y. PEREZ



M.E. RAMIREZ C.



E. CASTRO V.

9.	ANEXOS.....	18
9.1.	Anexo I: MATRIZ DE PERTINENCIA – EJECUTORA N° 001 – OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.....	18
9.2.	Anexo II: MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACION – EJECUTORA N° 001 – OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS .....	18
9.3.	Anexo III: MATRIZ DE PERTINENCIA – 032 OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA.....	18
9.4.	Anexo IV: MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACION – 032 OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA.....	18



*[Handwritten signature]*



## PRESENTACIÓN

El Ministerio del Interior, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, es un organismo del Poder Ejecutivo, con personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal. Es el organismo rector del Sector Interior, ejerciendo competencia exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público; así también, ejerce competencia compartida en materia de Seguridad Ciudadana de acuerdo a la Ley, es el ente rector del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.

En el Ministerio del Interior las capacidades de los servidores y servidoras son el principal medio que se tiene para alcanzar las metas institucionales y mejorar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía, a través de una gestión moderna acorde a los cambios en la administración pública.

En ese sentido, el Ministerio del Interior viene gestionando el desarrollo de capacidades de servidoras y servidores a través de acciones formativas que se han concretado en la ejecución de los Planes de Desarrollo de Personas (PDP).

El Plan de Desarrollo de Personas del Ministerio del Interior se alinea de manera directa con los objetivos estratégicos, las principales líneas de acción de cara a la atención a la ciudadanía y en el marco de la modernización del Estado; brindando desde las 2012 capacitaciones de calidad que buscan reducir las brechas de capacidades identificadas en los servidores y servidoras.

En este contexto, el MININTER renueva su compromiso con el desarrollo de capacidades de los servidores y servidoras, con la finalidad de brindarles las herramientas necesarias, a fin de ejecutar los procesos de gestión de forma eficaz y eficiente, mejorando el servicio a los ciudadanos.

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2018 del Ministerio del Interior se ajusta a los lineamientos emitidos por el ente rector a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE y de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas", la misma que brinda los lineamientos para la Planificación, Ejecución y Evaluación de los Planes de Desarrollo de Personas del sector público; así como, a la normatividad interna.



M. MEZA



M.E. RAMIREZ C



E. CASTRO V.

## 1. MARCO LEGAL

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del sector público
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849 y su reglamento.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- Resolución Ministerial N° 1812-2016-IN, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2019 del Ministerio del Interior.
- Decreto Supremo N° 004-2017-IN - Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado de fecha 24 de febrero del 2017,
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299 -2017-SERVIR-PE que aprueba la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas"
- Resolución de Secretaria General N° 319-2017-IN-SG a través del cual se aprueba el Plan Operativo Institucional del Ministerio del Interior para el periodo 2018.



## 2. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas 2018, es de aplicación para todos los servidores que laboran en la Unidad Ejecutora 001: Oficina General de Administración y Finanzas y la Unidad Ejecutora 032: Oficina General de Infraestructura, pertenecientes a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; a los contratados bajo el régimen especial de Decreto Legislativo N° 1057; en concordancia con lo dispuesto en la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado", aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.



### 3. ASPECTOS GENERALES

#### 3.1. Marco Estratégico Institucional

##### Visión:

“Ciudadanía segura en la que prevalece la convivencia pacífica, dentro de un marco de confianza, tranquilidad y paz social, que contribuye a una mejor calidad de vida”.

##### Misión:

“Proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, mantener y restablecer, el orden interno democrático, el orden público y la seguridad interna de los ciudadanos del país en un marco de confianza, tranquilidad y paz social”.

##### Objetivos Estratégicos Sectoriales:

En concordancia a lo que establece las variables estratégicas del PESEM del Sector Interior 2016-2021, se determinaron 4 objetivos estratégicos sectoriales orientados a enfrentar la problemática identificada en las temáticas sectoriales a través de la implementación de acciones estratégicas que permitan superar las deficiencias y limitaciones del sector.

- **Objetivo Estratégico 01:** Reducir la percepción de inseguridad ciudadana. ✓
- **Objetivo Estratégico 02:** Mantener el Orden Público en el ámbito nacional.
- **Objetivo Estratégico 03:** Fortalecer el Orden Interno en el ámbito nacional.
- **Objetivo Estratégico 04:** Mejorar la atención de los servicios que la ciudadanía demanda.

#### 3.2. Objetivos que están vinculados al plan de desarrollo de las personas

##### Acciones Estratégicas Sectoriales del PEI:

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL PESEM 2016-2021	ACCION ESTRATEGICA SECTORIAL
04. Mejorar la atención de los servicios que la ciudadanía demanda.	4.1 Fortalecer el sistema administrativo de modernización de la gestión pública en el Sector Interior.
	4.2 Implementar e integrar los módulos de atención en el Sector Interior para una mejora de la calidad de los servicios que se brinda a la ciudadanía en el ámbito nacional.
	4.3 Disminuir los niveles actuales de corrupción en el sector impulsando la doctrina y valores institucionales.



Objetivos Estratégicos Institucionales:

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL PESEM 2016-2021	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL PEI 207-2019
04. Mejorar la atención de los servicios que la ciudadanía demanda.	8. Fortalecer el sistema administrativo de modernización de la gestión pública en el Sector Interior.

Acciones Estratégicas Institucionales:

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	ACCION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL
8. Fortalecer el sistema administrativo de modernización de la gestión pública en el Sector Interior.	8.1 Plataforma de interoperabilidad electrónica implementada a favor del ciudadano
	8.2 Transito del MININTER a la Ley del servicio Civil.
	8.4 Procesos operativos y administrativos optimizados.
	8.6 Mecanismos de prevención, control y sanción para reducir los actos de corrupción en el Ministerio del Interior

3.3. Estructura Orgánica

La Estructura Orgánica del Ministerio del Interior se define a través del Decreto Supremo N°004-2017-IN - Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado de fecha 24 de febrero del 2017.

3.3.1. Datos de la población del MININTER

El Ministerio del Interior respecto a los servidores civiles cuenta con dos regímenes laborales, del Decreto Legislativo N° 1057 Contrato Administrativo de Servicios y el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; con una población total de 1586 teniendo la siguiente distribución

Régimen Laboral	N° de servidores - Servidoras
Decreto Legislativo N° 1057 Contrato Administrativo de Servicios	993
Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público	593



#### 4. MARCO CONCEPTUAL

En la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas de las servidoras y los servidores civiles, a fin de fortalecer sus habilidades y capacidades para contribuir al logro de los objetivos institucionales y a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades pública", establece las siguientes definiciones claves entre otros, para dicho proceso:

##### 4.1. Definiciones claves

**Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de habilidades y conocimientos. Debe estar alineado al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

**Acción de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar habilidades y conocimientos en el servidor civil. En formación Laboral, pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional.

**Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto a su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o habilidades.

**Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o habilidades, así como la mejora continua del servidor, respecto a sus funciones concretas y las necesidades institucionales.

##### 4.2. Ruta para la Gestión de la Capacitación

La Gestión de la Capacitación define las fases del proceso de la capacitación y las herramientas a utilizarse, y se sustenta en el marco de una estrategia de desarrollo de capacidades alineada a los objetivos estratégicos del MININTER, las prioridades de la alta dirección y los lineamientos de SERVIR<sup>1</sup>.

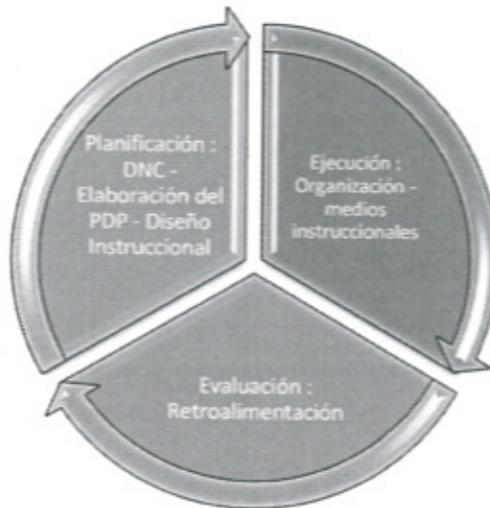


<sup>1</sup> Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.



Gráfico 01

Modelo de la Gestión de la Capacitación



a) Planificación

Etapa en la cual se identifican y definen las Necesidades de Capacitación orientados al logro de los objetivos estratégicos con el propósito de determinar las acciones de capacitación que se ejecutarán durante el periodo fiscal. Comprenden cuatro fases:

- Conformación del Comité:

El Comité de la Capacitación tiene entre sus funciones, garantizar que el Plan de Desarrollo de Personas contenga acciones pertinentes, buscando el mayor aporte al desarrollo de las capacidades de los servidores y al logro de los objetivos institucionales. La conformación del Comité en el Ministerio del Interior fue Designado a través de la Resolución Directoral N° 00190-2016-IN/DGRH de fecha 19 de abril de 2016, por un periodo de 3 años, es decir 2016 – 2019; sin embargo, , considerando los cambios en la estructura organizacional aprobados a través del Decreto Supremo N° 004-2017-IN de fecha 23 de febrero, se actualizó dicha designación a través de la Resolución de Secretaría General N° 008-2017-IN-SG del 24 de marzo de 2017, a través de esta se designa como integrantes del comité hasta el 2019 a:

- Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos – Quien lo preside.
- Directora General de la Oficina General de Planificación y Presupuesto
- El Director General de la Dirección General de Seguridad Ciudadana



- El señor Luis Paulino Martínez Quintana, representante titular de los servidores civiles del Ministerio del Interior.

**- Sensibilización sobre la importancia de la capacitación**

A través de la sensibilización se busca motivar a los directores y servidores civiles, sobre la importancia de la capacitación en el desarrollo de sus capacidades y el logro de los objetivos de la institución, asimismo, es un espacio que facilita la capacitación en la metodología utilizada para la identificación de Necesidades de Capacitación.

**- Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades**

Es un proceso sistemático, que requiere de la participación y compromiso de todas las direcciones, en este se busca identificar y priorizar las Necesidades de Capacitación de mayor aporte a la institución; tomando como insumos, las necesidades de desarrollo de los servidores, documentos de gestión interno, proyectos de mejora, entre otros.

**- Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas**

Se elabora tomando como insumo principal el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en este se plasman todas las acciones de capacitación que se ejecutarán en el periodo fiscal, asimismo, se indica el presupuesto designado para tal fin; es aprobado por la máxima autoridad administrativa, es decir a través de Resolución de Secretaría General.

**b) Ejecución**

Eta en la cual se ejecutan las capacitaciones aprobadas en el Plan de Desarrollo de Personas, comprende la selección de los proveedores que brinden servicios de capacitación con altos niveles de exigencia y calidad; así como la implementación de acciones que aseguren la participación de los servidores.

**c) Evaluación**

Eta en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas, esta cuenta con 04 niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.

**5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, es el proceso sistemático de **recolección, identificación y priorización** de necesidades de capacitación, las cuales están alineadas a los objetivos estratégicos las funciones y/o los perfiles de puestos de la entidad.

Estas necesidades deben ser filtradas a través del marco estratégico institucional: Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM), Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo institucional y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).



*[Handwritten signature]*



**5.1. Acciones Desarrolladas para la formulación del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**

Con la finalidad de determinar las necesidades de capacitación de las servidoras y servidores del MININTER para la formulación del PDP 2018, en el marco de las políticas, los objetivos estratégicos institucionales y retos de la gestión; la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos ha ejecutado acciones centrales para el diagnóstico, considerando las siguientes:

**5.1.1. Requerimientos de Capacitación**

Acciones desplegadas con la finalidad de conocer y recopilar las necesidades de capacitación de los Órganos y Unidades Orgánicas.

**a) Estrategia comunicacional**

Se coordinó reuniones de sensibilización con los directores y directoras de los órganos y unidades orgánicas, cuyo objetivo fue sensibilizar sobre la importancia del PDP, destacando la importancia de la capacitación para el desarrollo de capacidades de los servidores y servidoras y el logro de los objetivos institucionales.

Asimismo, el espacio de la reunión permitió capacitar a los directores y directoras en la metodología diseñada para la identificación de Necesidades de Capacitación elaborada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la cual tiene como principal característica el alineamiento de las acciones de capacitación con los objetivos institucionales; de esta manera se busca aportar a través del desarrollo de capacidades técnicas y habilidades de los servidores, al logro de objetivos y planes institucionales; convirtiendo el PDP de las Personas en un instrumento estratégico en la gestión interna del MININTER.

En ese sentido, se concretaron reuniones con 23 órganos; realizando las capacitaciones de manera personalizada, a fin de garantizar el compromiso con el diagnóstico y el aprendizaje de la metodología.

Como resultado de dichas reuniones, el total de órganos (26) remitieron sus necesidades de capacitación identificadas para el desarrollo de capacidades de los servidores y servidoras; obteniendo un total de 361 acciones de capacitación identificadas.



R. LEÓN



Y. PÉREZ



M. MEZA



M.E. RAMÍREZ C



E. CASTRO V.

ÓRGANO	REUNION	REMISIÓN DE NCP EN FÍSICO	REMISIÓN DE NCP VIRTUAL	N° DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN
SECRETARÍA GENERAL	SI	SI	SI	3
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	SI	SI	SI	9
PROCURADURIA PÚBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	SI	SI	SI	22
PROCURADURÍA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	SI	NO	SI	33
PROCURADURÍA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	SI	NO	SI	23
PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TERRORISMO	SI	SI	SI	8
P.P.ESPEC.EN DELITOS DE LAVADO ACTIVOS	SI	SI	SI	11
OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO SECTORIAL	NO	NO	SI	5
OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA	SI	NO	SI	12
OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	SI	SI	SI	13
OFICINA GENERAL DE COMUNICACION SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	SI	NO	SI	9
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	SI	SI	SI	35
OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	SI	SI	SI	13
OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	SI	SI	SI	12
OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	SI	NO	SI	26
DIRECCIÓN GENERAL DE INTELIGENCIA	SI	SI	SI	16
DIRECCIÓN GENERAL CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO	SI	SI	SI	7
DIRECCION GENERAL DE ORDEN PUBLICO	NO	NO	SI	4
DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO INTERIOR	NO	NO	SI	4
DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	SI	SI	SI	32
DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD DEMOCRATICA	SI	NO	SI	10
DIRECCION GENERAL DE INFORMACION PARA LA SEGURIDAD	SI	SI	SI	14
TRIBUNAL DE DISCIPLINA POLICIAL	SI	NO	SI	8
OFICINA GENERAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL	SI	SI	SI	7
OFICINA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	SI	NO	SI	7
DEFENSORIA DEL POLICIA	SI	NO	SI	18
TOTALES				361

## b) Aplicación de Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación

Con el objetivo de alinear el desarrollo de las capacidades de las servidoras y los servidores del Ministerio del Interior a los objetivos estratégicos, los objetivos operativos y la modernización de la gestión pública, se elaboró el formato "Identificación de Necesidades de Capacitación", en el cual asocia cada acción de desarrollo con los objetivos de la institución o con las funciones cardinales del puesto.

Los directores y directoras de los órganos y unidades orgánicas fueron capacitados previamente y asesorados durante su elaboración, para posteriormente remitir los mencionados formatos a la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos para su consolidación; como resultado de este proceso se recopiló un total de 361 acciones de capacitación solicitados; procediendo a depurar y homologar acciones de capacitación, teniendo como resultado 183 acciones de capacitación.



*[Handwritten signature]*



### c) Histórico de capacitaciones y fuentes externas

Una fuente más de información para la identificación de las necesidades de capacitación, fue el análisis del histórico de las acciones de capacitación ejecutadas en los años 2016 – 2017 permitiendo identificar aquellas acciones comunes y transversales; por otro lado, se analizó fuentes internas como los Planes de Modernización.

#### 5.1.2. Análisis de la información

El objetivo del análisis de la información de las acciones de capacitación identificadas por los órganos y unidades orgánicas y recopiladas por la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos, es priorizar aquellas de mayor impacto para el logro de los objetivos del Ministerio del Interior a favor de la ciudadanía.

Este análisis se realiza a través de la herramienta proporcionada en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de la Capacitación en las entidades públicas”, la cual establece rangos de pertinencia para determinar esta cualidad en los requerimientos de capacitación. En ese sentido, se han priorizado las acciones que están vinculadas a los objetivos estratégicos institucionales.

Se analizaron a través de la “Matriz de Priorización” un total de 183 acciones de capacitación para la Unidad Ejecutora 001 Oficina General de Administración y Finanzas de los cuales se han priorizado 26 (Anexo N°2) con un total previsto de 1013 servidores y servidoras a capacitar; por otro lado, se identificó 26 actividades de capacitación para la Unidad Ejecutora 032 Oficina General de Infraestructura dando prioridad a un total de 12 acciones de 180 servidores y servidoras a capacitar. (Anexo N° 4).

En total se desarrollarán 38 acciones de capacitación en el periodo 2018 como parte del PDP.

## 6. PROGRAMACION DE ACCIONES DE CAPACITACION

### 6.1. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2018

Los objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentran alineados con los objetivos estratégicos tanto sectorial e Institucional del Ministerio del Interior.

#### Objetivo General

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas de los servidores y servidoras del MININTER, con la finalidad de mejorar su desempeño, a través del cierre de brechas de conocimientos y habilidades, para alcanzar el logro de los objetivos institucionales y de esta manera brindar servicios de calidad a los ciudadanos.



## Objetivos Específicos

- Desarrollar capacidades actitudinales en los servidores que participan en los programas y cursos orientados al desarrollo de habilidades que les permita establecer mejores relaciones personales que redunden en su desempeño laboral.
- Desarrollar capacidades procedimentales y cognoscitivas en los servidores que participan en los cursos y programas orientados a la mejora de procesos y procedimientos que permita el logro de los objetivos institucionales.
- Propiciar el desarrollo una cultura organizacional con valores y actitudes, basada en la ética, integridad, transparencia y en la promoción de valores institucionales.

## 6.2. Estrategias

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2018, se ha considerado como estrategias:

- Fomentar la transmisión de conocimientos a través de facilitadores internos.
- Promocionar actividades de educación a distancia (e-learning).
- Fomentar la difusión de tópicos de interés entre todos los colaboradores, a través de las diversas herramientas de comunicación interna.
- Celebrar convenios de colaboración interinstitucional con universidades, Escuelas y otros para el dictado de cursos corporativos a fin de ampliar la cobertura de capacitación y reducir costos.
- Desarrollar programas corporativos de capacitación in-house.

## 6.3. Modalidades de capacitación

Las modalidades de capacitación que se desarrollarán para la ejecución de las acciones formativas de las servidoras y servidores son las siguientes:

- Modalidad Virtual con tutor: Esta modalidad combina las estrategias del aprendizaje autónomo con las estrategias del aprendizaje dirigido, ya que se desarrolla en una plataforma virtual con el acompañamiento de un tutor que apoya el desarrollo de las capacidades a través de chats, foros, etc.
- Modalidad semi presencial: Establece una combinación entre estrategias de formación virtual auto-formativa y estrategias de aprendizaje presencial, las acciones virtuales se convierten el apoyo y refuerzo del aprendizaje y en un medio de aplicación de los conocimientos que se desarrollan en la modalidad presencial.
- Modalidad presencial: Esta modalidad se desarrolla íntegramente en un espacio académico y conducido y desarrollado por un docente, permite una interacción directa cara a cara.



#### 6.4. Clasificación de acciones de capacitación

Las acciones de capacitación han sido clasificadas en concordancia con la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" las cuales han sido consideradas en la Matriz del PDP:

- Planeamiento y Gestión del gasto
- Gestión Institucional
- Asesoramiento y resolución de controversias
- Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas
- Prestación y entrega de bienes y servicios
- Fiscalización, gestión tributaria y ejecución coactiva
- Operativa: prestación y entrega de bienes y servicios, gestión institucional, mantenimiento y soporte.
- Asistencia y apoyo
- Dirección institucional
- Transversales

#### 6.5. Capacitaciones periódicas

En la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2018, se han considerado acciones de capacitación que se ejecutaron en el periodo 2017; sin embargo, tomando en cuenta la relevancia que tienen estos para el logro de la gestión, y la actualización en las técnicas, herramientas y modernización en los mismos, se ha considerado pertinente considerarlos para el presente periodo, siendo estos los siguientes:

##### *Criminalidad Organizada*

En el PDP 2017 se ejecutó el curso "Criminalidad Organizada" curso que se relaciona de manera directa a los objetivos estratégicos del Ministerio del Interior, considerando la relevancia de este tipo de capacitaciones, los avances y actualizaciones que se desarrollan año a año, es importante que el mismo curso sea considerado en este periodo presupuestal.

##### *Ética en la Gestión Pública*

Como parte de las acciones emprendidas por el Estado en la lucha frontal contra la corrupción, el Ministerio del Interior desarrolla año a año cursos que refuerzan la ética de los servidores, teniendo como objetivo a mediano plazo, que todos los servidores hayan llevado este curso.

### 7. MONITOREO Y EVALUACION



El monitoreo y evaluación de las acciones de capacitación se constituyen en un proceso necesario durante la implementación del ciclo de capacitación, a fin de garantizar la calidad de las mismas e identificar el nivel de logro de los objetivos planteados.

### 7.1. Monitoreo

El monitoreo de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas tiene por objetivo verificar el desarrollo de las acciones de capacitación, se efectúa durante la ejecución de la capacitación hasta la culminación de la misma, con el objetivo de verificar los siguientes aspectos:

- Cumplimiento por parte del proveedor de los Términos de Referencia en cuanto a calidad y oportunidad.
- Acompañamiento y asistencia permanente a los participantes.
- Apoyo a los participantes respecto a la justificación de asistencias, reprogramación de exámenes, entre otros.

### 7.2. Evaluación

La evaluación de las acciones de capacitación está enmarcada en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299 -2017-SERVIR-PE que aprueba la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas", a través de esta se busca evidenciar el logro alcanzado por las acciones de capacitación y como este se aplica al desempeño de los servidores participantes.

La evaluación del presente Plan de Desarrollo de Personas se hará en los siguientes niveles, en atención a lo establecido en la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas".

**Reacción:** Es el nivel más básico de evaluación de las acciones de capacitación, teniendo como resultado el nivel de satisfacción de los servidores participantes sobre la acción de capacitación, se desarrolla a través de la aplicación de encuestas de satisfacción; esta metodología aplicará a todas las acciones de capacitación desarrolladas.

**Aprendizaje:** Este nivel permite identificar el nivel de conocimiento adquirido por los servidores participantes de la acción de capacitación respecto sus conocimientos o capacidades previas; se realiza a través de la aplicación de evaluaciones objetivas sobre la materia; se evaluará el nivel de aprendizaje en aquellos cursos que implique del desarrollo de conocimientos técnicos, excluyendo esta metodología para aquellos cursos o talleres orientados al desarrollo de habilidades blandas.

**Aplicación:** Permite identificar cuanto de lo aprendido por los servidores y servidoras participantes de las acciones de capacitación está siendo aplicado en el desempeño de sus funciones, se aplica a través del cumplimiento de las propuestas de aplicación de la



capacitación; aplicará para aquellas acciones de capacitación que cumplan con las siguientes características:

- Superen las 12 horas efectivas de capacitación.
- Tengan un costo superior a mil soles S/ 1,000.00 por participante.

Asimismo, cada Director o Directora podrá disponer la aplicación de este nivel de evaluación independientemente de lo dispuesto.

### 7.3. Indicadores

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas 2018, se evaluará a través de los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA	PROPÓSITO
Porcentaje de servidores capacitados	$(\text{Servidores capacitados} / \text{Total de servidores}) \times 100$	Identificar el porcentaje de servidores que recibió la capacitación
INDICADOR	FÓRMULA	PROPÓSITO
Horas de capacitación por servidor capacitado	$\text{Total de horas de capacitación} / \text{Número de servidores capacitados}$	Estimar el número de horas de capacitación recibidas por cada capacitado
Cuota de género	a) $(\text{Servidores capacitados de sexo masculinos} / \text{Total de servidores}) \times 100$ b) $(\text{Servidores capacitados de sexo femenino} / \text{Total de servidores}) \times 100$	Identificar el porcentaje de servidores que recibió capacitación por género
Eficiencia de la capacitación	a) $\text{Total de servidores capacitados} / \text{Total de personas programadas}$ b) $\text{Presupuesto Ejecutado en Capacitación} / \text{Número de Capacitados}$	Medir la cobertura de la capacitación. Medir la óptima utilización de los recursos dedicados a capacitación
Eficacia de la capacitación	$(\text{número de actividades cumplidas del POI} / \text{Número de actividades asignadas del POI}) \times 100$	Medir el cumplimiento de las metas del PDP en el Plan Operativo Institucional
Efecto de la capacitación	a) $\text{Número de servidores que han aprobado la capacitación} / \text{N}^{\circ}$ de servidores que han participado de la capacitación.	Permitirá identificar el nivel de desempeño de los servidores que han participado en alguna acción de capacitación.



	b)Numero de servidores que aplican lo aprendido/Total de capacitados	Medir la satisfacción de los participantes.
--	--	---

## 8. FUENTES DE FINANCIAMIENTO

El presupuesto proyectado para la ejecución de las acciones de capacitación priorizadas para el año fiscal 2018 es de seiscientos cinco mil seiscientos veintiséis con 50/100 (S/. 605,626.50) en la Meta 60 "Capacitación y Especialización", de la U.E. 001 Administración y Finanzas. En el caso de la U.E. 032, de Infraestructura el presupuesto proyectado es de doscientos un mil cuatrocientos (S/. 201,400.00)

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	UNIDAD EJECUTORA	PRESUPUESTO ASIGNADO
Presupuesto total del PDP 2018 (U.E. 001)	001	S/. 605,626.50
Presupuesto total del PDP 2018 (U.E. 032)	032	S/. 201,400.00.

## 9. ANEXOS

9.1. Anexo I: MATRIZ DE PERTINENCIA – EJECUTORA N° 001 – OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

9.2. Anexo II: MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACION – EJECUTORA N° 001 – OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

9.3. Anexo III: MATRIZ DE PERTINENCIA – 032 OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA

9.4. Anexo IV: MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACION – 032 OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA



**MATRIZ DE PERTINENCIA EJECUTORA 001- OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

N°	ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	BENEFICIO	SUSTANTIVAS / DE ADMIN. INTERNA	DESEMPEÑO	TOTAL
1	DIRECCIÓN GENERAL DE INTELIGENCIA	ACTUALIZACIÓN EN POLIGRAFIA	3	3	3	9
2	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	ANALISIS, DISEÑO Y EVALUACION DE POLITICAS PUBLICAS	3	3	3	9
3	DIRECCION GENERAL DE INFORMACION PARA LA SEGURIDAD/DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA/DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD DEMOCRATICA	DERECHOS HUMANOS	3	3	3	9
4	DIRECCION GENERAL DE GOBIERNO INTERIOR/DIRECCION GENERAL DE ORDEN PUBLICO/PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	CONFLICTOS SOCIALES	3	3	3	9
5	VIARIOS	CONTABILIDAD Y CONTRATACIONES EN EL ESTADO	3	3	3	9
6	VIARIOS	CONTROL INTERNO	3	3	3	9
7	VIARIOS	DERECHO CIVIL Y PENAL EN EL ESTADO	3	3	3	9
8	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	3	3	3	9
9	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	ESPECIALIZACION EN FINANZAS PUBLICAS	3	3	3	9
10	VIARIOS	ÉTICA EN LA FUNCION PÚBLICA	3	3	3	9
11	VIARIOS	GENERO Y POBLACIONES VULNERABLES	3	3	3	9
12	OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO SECTORIAL/OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO/DE TECNOLOGIAS DE VIARIOS	GESTIÓN DE PROYECTOS	3	3	3	9
13	VIARIOS	CRIMINALIDAD ORGANIZADA	3	3	3	9
14	VIARIOS	GESTIÓN POR PROCESOS	3	3	3	9
15	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	INVIESTE.PE	3	3	3	9
16	VIARIOS	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	3	3	3	9
17	VIARIOS	OFIMÁTICA AVANZADO	3	3	3	9
18	VIARIOS	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL ESTADO	3	3	3	9
19	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	3	3	3	9
20	VIARIOS	PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	3	3	3	9
21	OFICINA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	3	3	3	9
22	VIARIOS	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	3	3	3	9
23	VIARIOS	INGLES	3	3	3	9
24	VIARIOS	HABILIDADES BLANDAS	3	3	3	9
25	DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO INTERIOR OFICINA GENERAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS	3	3	3	9
26	VIARIOS	MEJORA DE LA DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO	3	3	3	9
27	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS/PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE LAVADO DE ACTIVO Y PROCESO DE PERDIDA DE	INFORMACIÓN FINANCIERA Y CONTABLE	2	3	3	8
28	VIARIOS	EXCELL AVANZADO	2	3	3	8
29	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	INVESTIGACIÓN OPERATIVA PRELIMINAR DEL TID	2	3	3	8
30	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	DIGITACIÓN	2	3	3	8
31	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE LAVADO DE ACTIVO Y PROCESO DE PERDIDA DE DOMINIO/ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TERRORISMO/EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE	LAVADO DE ACTIVOS	2	3	3	8
32	VIARIOS	LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS: SIGA Y SIAF	2	3	3	8
33	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR/EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	MEDIDAS CAUTELARES E INCAUTACIONES	2	3	3	8
34	PROCURADURIAS PÚBLICAS	ORATORIA	2	3	3	8
35	VIARIOS	REDACCIÓN DE DOCUMENTOS	2	3	3	8
36	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO/EN DELITOS DE LAVADO DE ACTIVO Y PROCESO DE PERDIDA DE DOMINIO/EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	PÉRDIDA DE DOMINIO	2	3	3	8
37	OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	DEFENSA DEL POLICIA	2	3	3	8
38	OFICINA DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES	PLANES DE BIENESTAR SOCIAL	2	3	3	8
39	VIARIOS	ADMINISTRACIÓN DE COMEDORES	2	3	3	8
40	VIARIOS	GESTIÓN DE TRANSPORTE	2	3	3	8
41	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA/EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO/EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	REDACCIÓN JURIDICA	2	3	3	8
42	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	REDES ILÍCITAS Y CRIMEN ORGANIZADO	2	3	3	8
43	OFICINA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	PARTICIPACIÓN CIUDADANA	2	3	3	8
44	VIARIOS	SISTEMA DE ANÁLISIS DE DATOS	2	3	3	8
45	DIRECCION GENERAL DE INFORMACION PARA LA SEGURIDAD/DE SEGURIDAD CIUDADANA/DE SEGURIDAD DEMOCRATICA	TRATA DE PERSONAS	2	3	3	8
46	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	VALORACIÓN DE LA PRUEBA INDICIARIA	2	3	3	8
47	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	REPARACIÓN CIVIL	2	3	3	8
48	DEFENSORIA DEL POLICIA/SECRETARIA GENERAL	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL - LEY 27444	2	3	3	8
49	VIARIOS	VIOLENCIA Y GENERO	2	3	3	8
50	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	CUENTA ÚNICA DEL TESORERO	2	3	3	8
51	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE LAVADO DE ACTIVO Y PROCESO DE PERDIDA DE DOMINIO	COOPERACION JUDICIAL INTERNACIONAL	2	3	3	8
52	DIRECCIÓN GENERAL CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO	CRIMINALISTA	2	3	3	8
53	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	ESTRATEGIAS DE BIENESTAR SOCIAL EN EL ESTADO	2	3	3	8
54	DEFENSORIA DEL POLICIA/DIRECCIÓN GENERAL DE INTELIGENCIA/DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA/DE COMUNICACION SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	PROTOCOLO CEREMONIAL DEL ESTADO	2	3	3	8
55	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	ACCION CIVIL Y SATISFACCION DEL DAÑO EN EL PROCESO PENAL CONSIDERANDO ESTADO COMO AGRAVIADO.	3	2	3	8
56	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	ACTOS DE ADQUISICION, ADMINISTRACION Y DISPOSICION DE BIENES INMUEBLES DEL ESTADO	2	3	3	8



*[Handwritten signature]*



M. MEZA

Nº	ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	BENEFICIO	SUSTANTIVAS / DE ADMIN. INTERNA	DESEMPEÑO	TOTAL
57	PROCURADURÍA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	ACTUALIZACION DEL MARCO NORMATIVO CONTRA EL TID	2	3	3	8
58	OFICINA GENERAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL	ACTUALIZACION DEL REGLAMENTO DEL DL 1291, HERRAMIENTA PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION EN	2	3	3	8
59	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	ADMINISTRACION DE SERVIDORES EN LA NUBE	2	3	3	8
60	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR/ ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	ALCANCES PROCESO INMEDIATO AUDIENCIAS ESPECIALES PREVENTIVAS	3	3	2	8
61	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	ANULACION DE LAUDO ARBITRAL	2	3	3	8
62	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	APLICACION DE LAS NORMAS ESPECIALES PARA EL SANEAMIENTO Y REGISTRO DE VEHICULOS	2	3	3	8
63	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	BUSINESS PROCESS MANAGEMENT	2	3	3	8
64	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONCILIACION DE CUENTAS DE ENLACE Y MOVIMIENTO DE FONDOS QUE ADMINISTRA LA DGETP (AF9) UTILIZANDO EL SIAF	2	3	3	8
65	PROCURADURÍA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	CONEXIÓN DE DELITOS DE SEGURIDAD Y TRANQUILIDAD CON DELITOS DE ORGANIZACIÓN CRIMINAL	3	3	2	8
66	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE LAVADO DE ACTIVO Y PROCESO DE PERDIDA DE DOMINIO	CONTRATOS BANCARIOS	2	3	3	8
67	DIRECCIÓN GENERAL CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO/DIRECCIÓN GENERAL DE INTELIGENCIA	COOPERACION TECNICA INTERNACIONAL	2	3	3	8
68	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	CURSO NET	2	3	3	8
69	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE LAVADO DE ACTIVO Y PROCESO DE PERDIDA DE DOMINIO	DELITO DE MINERÍA ILEGAL	2	3	3	8
70	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	DELITOS FUNCION: Justicia Militar Penal.	2	3	3	8
71	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE LAVADO DE ACTIVO Y PROCESO DE PERDIDA DE DOMINIO	DERECHO DE EMPRESA	2	3	3	8
72	VARIOS	DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO	2	3	3	8
73	OFICINA GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	DERECHOS Y DEBERES DEL COMUNICADOR	2	3	3	8
74	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	DESARROLLO DE APLICACIONES	2	3	3	8
75	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	DISEÑO DE INDICADORES PARA POLÍTICAS SOCIALES.	2	3	3	8
76	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	EJECUCION DE SENTENCIAS EN PROCESOS CONSTITUCIONALES.	2	3	3	8
77	PROCURADURIAS PÚBLICAS	EL ESTADO COMO TERCERO CIVIL EN EL PROCESO PENAL.	3	3	2	8
78	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	GESTIÓN DE ALMACENES	2	3	3	8
79	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	GESTIÓN DE BIENES MUEBLE E INMUEBLE DEL ESTADO	2	3	3	8
80	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	GESTION DE INFORMACION FINANCIERA	2	3	3	8
81	DIRECCIÓN GENERAL DE INTELIGENCIA	GESTION DE LAS TECNOLOGIAS PARA E-LEARNING	2	3	3	8
82	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	GESTIÓN DE SINDICATOS	2	3	3	8
83	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	3	2	3	8
84	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	GESTIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS INFORMÁTICOS	2	3	3	8
85	PROCURADURÍA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	GOBIERNO ELECTRÓNICO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	3	2	3	8
86	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE SEGURIDAD INFORMÁTICA	2	3	3	8
87	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	INEJECUTABILIDAD DE SENTENCIAS	2	3	3	8
88	DIRECCIÓN GENERAL CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO	INVESTIGACION CONTRA EL CRIMEN ORGANIZADO	2	3	3	8
89	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	IOS	2	3	3	8
90	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR/ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TERRORISMO/EN DELITOS	JURISPRUDENCIA	2	3	3	8
91	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	LA REPARACION CIVIL Y CONSECUENCIAS ACCESORIAS.	2	3	3	8
92	PROCURADURÍA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO/ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TERRORISMO/EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	LITIGACION ORAL	2	3	3	8
93	PROCURADURÍA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	MEDIDAS DE COERCIÓN REAL	2	3	3	8
94	DIRECCION GENERAL DE INFORMACION PARA LA SEGURIDAD	MINERIA DE DATOS	2	3	3	8
95	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	NORMATIVIDAD SEGÚN LA LEY 30057	2	3	3	8
96	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	NUEVO CODIGO DE PROCESO LABORAL.	2	3	3	8
97	DEFENSORIA DEL POLICIA	ORGANIZACION DE EVENTOS	2	3	3	8
98	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	PHP	2	3	3	8
99	VARIOS	PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO PUBLICO	2	3	3	8
100	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	POLÍTICAS PUBLICAS	2	3	3	8
101	TRIBUNAL DE DISCIPLINA POLICIAL	PRECEDENTES DEL TRIBUNAL COSNTITUCIONAL	2	3	3	8
102	PROCURADURÍA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS ADOLESCENTES EN CONFLICTO CON LA LEY PENAL	3	3	2	8
103	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR/TRIBUNAL DE DISCIPLINA POLICIAL	PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN LA POLICIA NACIONAL DEL PERU.	2	3	3	8
104	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	PROCESOS ESPECIALES DE SIMPLIFICACION PROCESAL	2	3	3	8
105	DIRECCIÓN GENERAL DE INTELIGENCIA	PROSPECTIVA ESTRATEGICA	2	3	3	8
106	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	PROYECTOS Y PROGRAMAS DE COOPERACION	2	3	3	8
107	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	PRUEBAS PSICOLÓGICAS Y PSICOMÉTRICAS	2	3	3	8
108	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN ESTRATÉGICA	2	3	3	8
109	VARIOS	REDACCIÓN DE INFORMES TÉCNICOS EN INGLES	2	3	3	8
110	OFICINA GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	REDACCION PARA PERIODISTAS	2	3	3	8
111	DEFENSORIA DEL POLICIA	REDACCION PARA WEB	2	3	3	8
112	DEFENSORIA DEL POLICIA	REDACCION PARA WEB	2	3	3	8



*[Handwritten signature]*



N°	ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	BENEFICIO	SUSTANTIVAS / DE ADMIN. INTERNA	DESEMPEÑO	TOTAL
112	DIRECCION GENERAL DE INFORMACION PARA LA SEGURIDAD	REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA PNP	2	3	3	8
113	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR	REGIMEN PENSIONARIO POLICIAL	2	3	3	8
114	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	REPARACION CIVIL EN DELITOS DE PELIGROS	2	3	3	8
115	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	RESPONSABILIDAD PENAL EN LOS APARATOS ORGANIZADOS DE PODER	2	3	3	8
116	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	SANEAMIENTO DE PREDIOS	2	3	3	8
117	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2	3	3	8
118	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	SEGUROS DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES	2	3	3	8
119	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	SISTEMA ACUSATORIO EN EL NUEVO CODIGO PROCESAL PENAL	2	3	3	8
120	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	SISTEMAS DE CONECTIVIDAD Y COMUNICACIÓN	2	3	3	8
121	VARIOS	TALLER DE AUDIENCIAS EN EL CÓDIGO PROCESAL PENAL	2	3	3	8
122	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	TID EN LOS CONTROLES ADUANEROS	2	3	3	8
123	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	TIPOS DE CONCLUSIÓN DE PROCESOS	2	3	3	8
124	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS/OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	ADMINISTRACIÓN DE SEGUROS	2	2	3	7
125	DIRECCION GENERAL DE INFORMACION PARA LA SEGURIDAD	ANALISIS DE DATOS HACIENDO USO DE PYTHON Y R	2	2	3	7
126	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	ANDRAGOGIA	3	1	3	7
127	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	ANDROID MOBILE ADVANCED	2	2	3	7
128	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	CICLO DE VIDA DEL SOFTWARE - NTP ISO/EIC 12207	1	3	3	7
129	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	CIERRE DE LOS ESTADOS FINANCIEROS (SEMESTRAL - ANUAL)	1	3	3	7
130	OFICINA GENERAL DE COMUNICACION SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	COBERTURA DE RADIO	1	3	3	7
131	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	COMPENSACIONES EN EL ESTADO	1	3	3	7
132	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	CONTROL PREVIO SIMULTANEO Y POSTERIOR EN LAS	1	3	3	7
133	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	FORMULACION, EVALUACION Y GESTION DE PROYECTOS DE INSTITUCIONAL PUBLICA	2	3	2	7
134	OFICINA GENERAL DE COMUNICACION SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	FOTOGRAFÍA MÓVIL	1	3	3	7
135	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	GESTIÓN DE INVENTARIOS	2	3	2	7
136	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	2	3	2	7
137	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	GESTIÓN DEL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	2	2	3	7
138	VARIOS	GESTIÓN POR RESULTADOS	2	2	3	7
139	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	GOBIERNO DIGITAL	2	2	3	7
140	SECRETARÍA GENERAL	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN: PROCEDIMIENTOS, PLAZOS, RESPONSABILIDADES, EXCEPCIONES	2	2	3	7
141	VARIOS	MANEJO DE ARCHIVO	1	3	3	7
142	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE PC	1	3	3	7
143	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	METODOLOGIA PARA LA ENSEÑANZA	2	3	2	7
144	DIRECCIÓN GENERAL DE INTELIGENCIA	METODOLOGIA Y TECNICAS DE ANALISIS DE CONTENIDO	2	3	2	7
145	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS/OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO/ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL/SECRETARÍA GENERAL	OBRAS PÚBLICAS	2	3	2	7
146	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	PLANIFICACION ESTRATEGICA DE RECURSOS PARA SERVICIOS SOCIALES	1	3	3	7
147	OFICINA GENERAL DE COMUNICACION SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	PRODUCCIÓN Y EDICIÓN DE VIDEOS	1	3	3	7
148	DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA/DIRECCION GENERAL DE ORDEN PUBLICO	QUECHUA	1	3	3	7
149	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	REGIMENES LABORAL N° 276 Y N°1056	1	3	3	7
150	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	REPARACION DE IMPRESORAS	1	3	3	7
151	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	2	2	3	7
152	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	2	2	3	7
153	VARIOS	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS EN LA GESTIÓN PÚBLICA	2	3	2	7
154	DEFENSORIA DEL POLICIA/DIRECCION GENERAL DE ORDEN PUBLICO/DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	SOLUCION DE CONFLICTOS, NEGOCIACION Y TOMA DE DECISIONES	1	3	3	7
155	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	TRATAMIENTO DE LA CUENTA UNICA DE TESORO - CUT	2	3	2	7
156	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS/PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE	TRIBUTACION E IMPUESTOS	2	3	2	7
157	OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA	ANALISIS DOCUMENTAL	2	2	2	6
158	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS	2	2	2	6
159	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO/PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS	BASE DE DATOS Y TABLERO DE MANDO	2	2	2	6
160	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	COBIT	1	2	3	6
161	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	COMMUNITY MANAGER	1	3	2	6
162	PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS DE TRÁFICO ILÍCITO DE DROGAS	DERECHO REGISTRAL	2	2	2	6
163	DEFENSORIA DEL POLICIA/DIRECCION GENERAL DE ORDEN PUBLICO	RESPONSABILIDAD SOCIAL	2	3	1	6
164	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	ELABORACIÓN DEL CUADRO DE NECESIDADES	2	2	2	6
165	VARIOS	GERENCIA PÚBLICA	2	2	2	6
166	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	GESTION DE SERVICIOS GENERALES Y TRANSPORTE	1	3	2	6
167	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	GESTION DEL TALENTO HUMANO	2	2	2	6
168	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	GESTIÓN Y ACTUALIZACIONES DEL PDT Y PLAME	2	2	2	6
169	VARIOS	HABILIDADES DIRECTIVAS	2	2	2	6



N°	ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA	ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	BENEFICIO	SUSTANTIVAS / DE ADMIN. INTERNA	DESEMPEÑO	TOTAL
170	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	ISO 9001-2015.	2	2	2	6
171	DEFENSORIA DEL POLICIA	LENGUA DE SEÑAS	2	2	2	6
172	DIRECCION GENERAL DE INFORMACION PARA LA SEGURIDAD/OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	MODERNIZACION DEL ESTADO	2	2	2	6
173	OFICINA GENERAL DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	PLANIFICACIÓN - EJECUCIÓN Y REPORTE DEL MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO	1	3	2	6
174	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	PLANIFICACION Y SEGUIMIENTO PARA EL MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO	1	3	2	6
175	PROCURADURIA PUBLICA A CARGO DEL SECTOR INTERIOR/EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	TEORIA DE DELITO: DEFINICIONES Y ALCANCES EN EL PERÚ	2	3	1	6
176	TRIBUNAL DE DISCIPLINA POLICIAL	DERECHOS FUNDAMENTALES: TEORÍA E INTERPRETACIÓN	1	3	1	5
177	VIARIOS	ACTUALIZACION EN REDACCION EFICAZ	2	1	1	4
178	ABASTECIMIENTO/DIRECCION GENERAL DE INTELIGENCIA	ACTUALIZACION EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ	1	1	2	4
179	VIARIOS	COACHING	1	1	2	4
180	VIARIOS	PRESENTACIONES EFECTIVAS	1	1	2	4
181	VIARIOS	INTELIGENCIA EMOCIONAL	1	1	2	4
182	VIARIOS	PENSAMIENTO CRÍTICO	1	1	2	4
183	VIARIOS	OPEN DATA	1	1	2	4

TOTALES DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS 183

Los rangos de pertinencia están establecidos en el anexo 2 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

Beneficio de la Acción de Capacitación		Tipo de función del servidor		Objetivo de la Capacitación	
3	Beneficio Alto	3	Sustantivas o de administración interna	3	Desempeño
2	Beneficio Intermedio	2	Directivas	2	Aprendizaje (conocimiento y habilidades)
1	Beneficio Bajo	1	De Soporte o Complemento	1	Aprendizaje (solo conocimiento)



*[Handwritten signature]*



E. CASTRO V.

**MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACION EJECUTORA 001 - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

N°	ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA	PUESTOS	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	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	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	ACCIONES PARA APLICAR LO APRENDIDO
1	DIRECCIÓN GENERAL DE INTELIGENCIA	ESPECIALISTA	1	ORDEN INTERNO, ORDEN PÚBLICO Y DEFENSA NACIONAL	ACTUALIZACIÓN EN POLIGRAFIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 1,200.00		
2	DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	ANALISTAS	8	POLITICAS PUBLICAS	ANALISIS, DISEÑO Y EVALUACION DE POLITICAS PUBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 11,199.60		
3	DIRECCION GENERAL DE INFORMACION PARA LA SEGURIDAD/DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD CIUDADANA/DIRECCION GENERAL DE SEGURIDAD DEMOCRATICA	ESPECIALISTA	5	DERECHOS HUMANOS	DERECHOS HUMANOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 10,000.00		
4	DIRECCION GENERAL DE GOBIERNO INTERIOR/DIRECCION GENERAL DE ORDEN PUBLICO/PROCURADURIA PÚBLICA ESPECIALIZADA EN DELITOS CONTRA EL ORDEN PÚBLICO	TRANSVERSAL	16	ORDEN INTERNO, ORDEN PÚBLICO Y DEFENSA NACIONAL	CONFLICTOS SOCIALES	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 20,400.00		PROPUESTA DE ACCIONES DE MEJORA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS SOCIALES
5	VIARIOS	TRANSVERSAL	100	CONTRATAACIONES	CONTABILIDAD Y CONTRATACIONES EN EL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 53,200.00	S/. 828.00	
6	VIARIOS	TRANSVERSAL	60	CONTROL INSTITUCIONAL	CONTROL INTERNO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 33,750.00		
7	VIARIOS	TRANSVERSAL	103	DEFENSA LEGAL DEL ESTADO	DERECHO CIVIL Y PENAL EN EL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 154,049.90		
8	OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS	ESPECIALISTAS/ANALISTAS	15	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GESTIÓN POR COMPETENCIAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 25,000.00		
9	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	ESPECIALISTAS/ANALISTAS	5	CONTABILIDAD	ESPECIALIZACION EN FINANZAS PUBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 7,500.00		
10	VIARIOS	TRANSVERSAL	46	ETICA	ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 4,000.26	S/. 792.24	
11	VIARIOS	TRANSVERSAL	75	OTROS	GENERO Y POBLACIONES VULNERABLES	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 15,000.00	S/. 3,606.00	
12	OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO SECTORIAL/OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO/DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES	ESPECIALISTA	10	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN DE PROYECTOS	FORMACIÓN LABORAL	ESPECIALIZACIÓN	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 12,500.00		
13	VIARIOS	TRANSVERSAL	30	DEFENSA LEGAL DEL ESTADO	CRIMINALIDAD ORGANIZADA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 30,000.00		
14	VIARIOS	TRANSVERSAL	16	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN POR PROCESOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 15,000.00		
15	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	ANALISTAS	6	INVERSIÓN PÚBLICA	INVIERTE.PE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 3,600.00		
16	VIARIOS	TRANSVERSAL	25	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 13,600.00		
17	VIARIOS	TRANSVERSAL	67	OTROS	OFIMÁTICA AVANZADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 12,800.00		
18	VIARIOS	TRANSVERSAL	18	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO PRESUPUESTO PÚBLICO	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	ESPECIALIZACIÓN	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 21,600.00		
19	OFICINA GENERAL DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	ESPECIALISTA	7	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO PRESUPUESTO PÚBLICO	PRESUPUESTO POR RESULTADOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 7,500.50		
20	VIARIOS	TRANSVERSAL	66	ETICA	PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 9,900.00		
21	OFICINA DE SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	ESPECIALISTAS/ANALISTAS	5	ORDEN INTERNO, ORDEN PÚBLICO Y DEFENSA NACIONAL	SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL	FORMACIÓN LABORAL	ESPECIALIZACIÓN	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 10,000.00		PROPUESTA DE MEJORA
22	VIARIOS	TRANSVERSAL	100	TICS	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APLICACIÓN	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 42,600.00		
23	VIARIOS	TRANSVERSAL	55	OTROS	INGLÉS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 27,500.00		
24	VIARIOS	TRANSVERSAL	132	OTROS	HABILIDADES BLANDAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 23,500.00		
25	DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO INTERIOR OFICINA GENERAL DE INTEGRIDAD INSTITUCIONAL	TRANSVERSAL	17	ORDEN INTERNO, ORDEN PÚBLICO Y DEFENSA NACIONAL	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 20,000.00		
26	VIARIOS	TRANSVERSAL	25	DEFENSA LEGAL DEL ESTADO	MEJORA DE LA DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 15,000.00		
								<b>PRESUPUESTO PROYECTADO</b>	<b>S/.</b>	<b>605,626.50</b>				

\* En el Marco de la Política Nacional Multisectorial aprobada por Decreto Supremo N.º 012-2015-MINEDU

C1 Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales

C2 Requerimientos de Entes Rectores

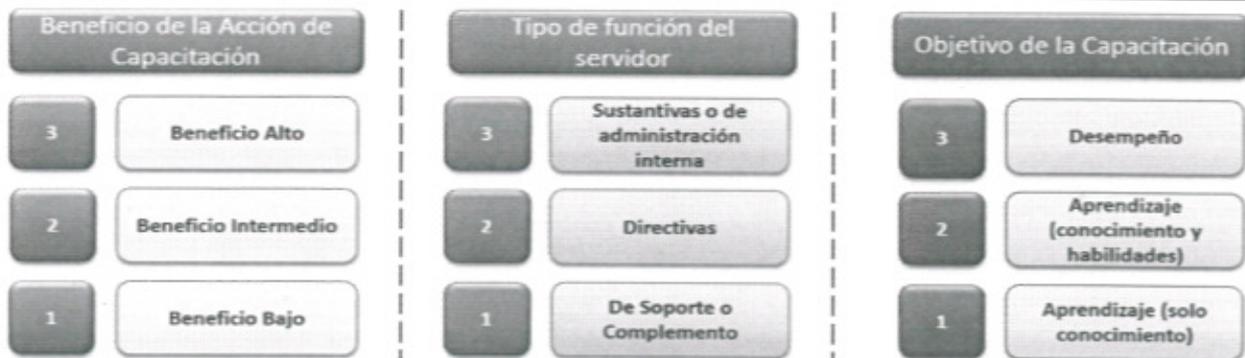


**MATRIZ DE PERTINENCIA EJECUTORA 0032 - OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA**

N°	ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA	ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA	BENEFICIO	SUSTANTIVAS / DE ADMIN. INTERNA	DESEMPEÑO	TOTAL
1	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	AUDITORIA GUBERNAMENTAL	3	3	3	9
2	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	CONTABILIDAD Y CONTRATACIONES EN EL ESTADO	3	3	3	9
3	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	GESTIÓN DE PROYECTOS	3	3	3	9
4	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	GESTIÓN DEL RIESGO EN EDIFICACIONES	3	3	3	9
5	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	GESTIÓN POR PROCESOS	3	3	3	9
6	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	GESTIÓN PÚBLICA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	3	3	3	9
7	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN	3	3	3	9
8	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	INVIERTE.PE	3	3	3	9
9	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	OBRAS PÚBLICAS	3	3	3	9
10	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL ESTADO	3	3	3	9
11	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	3	3	3	9
12	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	SANEAMIENTO DE PREDIOS	3	3	3	9
13	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	OFIMÁTICA	2	3	3	8
14	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	MECÁNICA AUTOMOTRIZ	2	3	3	8
15	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO PÚBLICO	2	3	3	8
16	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL - LEY 27444	2	3	3	8
17	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	REDACCIÓN DE DOCUMENTOS	2	3	3	8
18	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	COACHING	2	3	3	8
19	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	GESTIÓN PÚBLICA	2	3	3	8
20	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE GESTIÓN	2	3	3	8
21	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	TESORERÍA GUBERNAMENTAL 2018	2	3	3	8
22	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	SEACE	2	3	3	8
23	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	NEGOCIACIÓN	2	3	3	8
24	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ELABORACIÓN DE EXPEDIENTES TÉCNICOS	2	3	3	8
25	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	VDC/BIM APLICADO A LA GESTIÓN DE PROYECTO	2	3	3	8
26	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	GESTIÓN DE OBRAS POR IMPUESTOS	2	3	3	8

**TOTALES DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS** **26**

Los rangos de pertinencia están establecidos en el anexo 2 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".



*[Handwritten signature]*



**E. CASTRO V.**

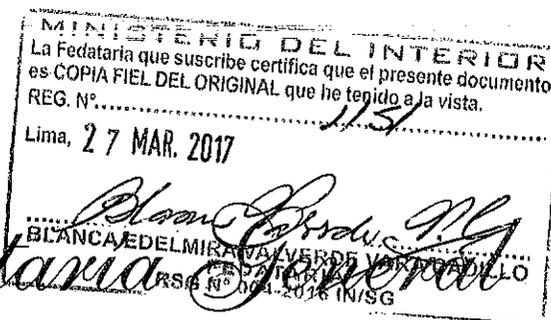
**MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACION - EJECUTORA 032 - OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA**

N°	ÓRGANO / UNIDAD ORGÁNICA	PUESTOS	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		ACCIONES PARA APLICAR LO APRENDIDO
											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	
1	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ANALISTA	8	CONTROL INSTITUCIONAL	AUDITORIA GUBERNAMENTAL	LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 7,200.00		
2	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	TRANSVERSAL	40	CONTRATACIONES	CONTABILIDAD Y CONTRATACIONES EN EL ESTADO	LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 56,900.00		
3	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ESPECIALISTAS	15	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN DE PROYECTOS	LABORAL	ESPECIALIZACIÓN	APLICACIÓN	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 21,500.00		PROYECTO DE MEJORA
4	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ESPECIALISTAS	15	INVERSIÓN PÚBLICA	GESTIÓN DEL RIESGO EN EDIFICACIONES	LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 15,000.00		
5	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ESPECIALISTAS /ANALISTAS	6	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN POR PROCESOS	LABORAL	ESPECIALIZACIÓN	APLICACIÓN	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 7,200.00		PRESENTACIÓN DE PROYECTO DE MEJORA DE PROCESOS
6	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	TRANSVERSAL	34	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN PÚBLICA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 36,000.00		
7	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ESPECIALISTAS /ANALISTAS	15	TICS	HERRAMIENTAS DE INFORMACIÓN	LABORAL	TALLER	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 5,400.00		
8	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ANALISTA	12	INVERSIÓN PÚBLICA	INVIERTE.PE	LABORAL	TALLER	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 3,600.00		
9	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ESPECIALISTA	12	INVERSIÓN PÚBLICA	OBRA PÚBLICAS	LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 19,200.00		
10	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ESPECIALISTAS /ANALISTAS	7	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL ESTADO	LABORAL	TALLER	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 7,200.00		
11	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ANALISTA	6	ASESORÍA JURÍDICA	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II SEMESTRE	S/. 10,200.00		
12	OFICINA GENERAL DE INFRAESTRUCTURA	ESPECIALISTAS /ANALISTAS	10	ADMINISTRACIÓN	SANEAMIENTO DE PREDIOS	LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	PRESENCIAL	I SEMESTRE	S/. 12,000.00		
<b>TOTAL</b>											<b>S/. 201,400.00</b>		

**LEYENDA PRIORIDAD**

A	Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación
B	Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad
C	Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, de entes rectores o planes de mejora de los servidores de la entidad, con el fin de mejorar el desarrollo de las funciones actuales de la entidad. C1: Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales C2: Requerimientos de Entes Rectores C3: Planes de Mejora de los servidores con calificación de Bien rendimiento o Rendimiento Distinguido en la entidad
D	Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo
E	Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil





# Resolución de Secretaría General

N° 008 -2017-IN/SG

Lima, 24 MAR. 2017

**VISTOS;** el Oficio N° 000366-2017/IN/DGRH del 07 de febrero de 2017, de la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio del Interior (actual Oficina General de Gestión de Recursos Humanos); el Informe N° 397-2017-IN/OGAJ del 24 de marzo de 2017, de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio del Interior; y,

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, denominada "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", la cual establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personal al servicio del Estado;

Que, posteriormente, a través de Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto de 2016, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en adelante la Directiva, la cual además deroga la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE;

Que, conforme a lo establecido en el numeral 5.2 de la Directiva el proceso de capacitación involucra la participación de actores al interior de las entidades, así como externos a éstas, que en el marco de sus roles aportan a la gestión de este proceso, dentro de los cuales se encuentra el "Comité de Planificación de la Capacitación", 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 acápite 6.4.1.1 de la Directiva señala que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por: i) El responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien lo preside, ii) El responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, iii) El representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el titular de la entidad; y, iv) El representante de los servidores civiles, estableciéndose además que la conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad, debiendo entenderse, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, mediante Resolución Directoral N° 0000190-2016-IN/DGRH, de fecha 19 de abril de 2016, se designa al Comité Electoral encargado de conducir el proceso eleccionario de los representantes de los trabajadores ante el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Ministerio del Interior, para el



J. VALDIVIA



M. MEZA



P. LOBATÓN

periodo 2016-2019; colegiado que emite el Informe Final N° 001-2016-CE-PDP-MININTER de fecha 30 de mayo 2016, por medio del cual se comunica a la Dirección General de Recursos Humanos que la lista ganadora de dicho proceso es la Lista N° 2 del servidor Luis Paulino Martínez Quintana, quien fue elegido por mayoría simple por un periodo de tres años (2016-2019), quedando pendiente la designación del representante alterno;

Que, a través del Decreto Supremo N° 004-2017-IN, de fecha 23 de febrero de 2017, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, en el cual se establece que la Secretaría General es la máxima autoridad administrativa encargada de dirigir y supervisar la gestión administrativa del Ministerio y la Policía Nacional del Perú, tiene a su cargo los sistemas de planeamiento, presupuesto, inversión, contabilidad tesorería y abastecimiento, así como la de gestión de recursos humanos entre otros;

Que, en ese sentido, contando con un nuevo marco normativo sobre la materia, se considera necesario emitir el acto administrativo correspondiente, que conforme el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio del Interior;

Con el visado, de, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1266, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-IN;



**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio del Interior, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros:

- a) La Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, quien lo preside.
- b) La Directora General de la Oficina General de Planificación y Presupuesto.
- c) El Director General de la Dirección General de Seguridad Ciudadana.
- d) El Señor Luis Paulino Martínez Quintana, representante titular de los servidores civiles del Ministerio del Interior

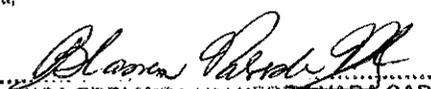


**Artículo 2°.-** Notificar la presente Resolución a los integrantes del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio del Interior, señalados en el artículo 1°.

**Artículo 3°.-** Encargar a la Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Ministerio del Interior ([www.mininter.gob.pe](http://www.mininter.gob.pe)).

**Regístrese y Comuníquese.**

  
.....  
**JOSÉ ÁNGEL VALDIVIA MORÓN**  
Secretario General  
MINISTERIO DEL INTERIOR

MINISTERIO DEL INTERIOR  
La Fedataria que suscribe certifica que el presente documento es COPIA FIEL DEL ORIGINAL que he tenido a la vista.  
REG. N°..... 27 MAR. 2017 11:51  
Lima,  
  
.....  
**BLANCA EDELMIRA VALVERDE VARA CADILLO**  
FEDATARIA  
RSG N° 004-2016 IN/SG