



Resolución Ministerial No. 084-2018-TR

Lima, 27 de marzo de 2018

VISTOS: El Oficio N° 444-2018-MTPE/4/12 de la Oficina General de Recursos Humanos, el Acta de Reunión de Trabajo N° 01 de fecha 14 de marzo de 2018 del Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Informe N° 736-2018-MTPE/4/8 de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

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

Que, el artículo 10 de la citada Ley, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos y, fortalecer y mejorar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala 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, 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 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, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4 de la citada directiva referido al Ciclo del Proceso de Capacitación, señala que dicho proceso comprende tres etapas; entre ellas, la de Planificación que está orientada a 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 Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, conforme el inciso 6.4.1.4 del numeral 6.4 de la directiva en mención, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, su vigencia es anual, y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad. Asimismo, indica que la matriz del PDP comprende la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, debiendo aprobarse y presentarse ante SERVIR como máximo el 31 de marzo de cada año;



Que, mediante Resolución Ministerial N° 033-2017-TR, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo una de sus funciones conforme el literal b) del inciso 6.4.1.1 del numeral 6.4 de la directiva antes mencionada, validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, conforme el Acta de Reunión de Trabajo N° 01 de fecha 14 de marzo de 2018, el referido Comité aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas 2018, con lo cual valida el mismo, siendo elevado mediante Oficio N° 444-2018-MTPE/4/12 por la Oficina General de Recursos Humanos, para su aprobación por el titular del Sector;

Que, en mérito a lo expuesto, se hace necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 validado por el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Con las visaciones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Recursos Humanos y de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el artículo 11 de la Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en la entidades públicas";

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el **Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018** del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que en Anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Artículo 2.- Publicar la presente resolución ministerial y el Anexo integrante de la misma, en el portal Institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo www.trabajo.gob.pe siendo responsable de dicha acción la Jefa de la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones.

Artículo 3.- Poner en conocimiento de la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Regístrese y comuníquese.


.....
Javier Barreda Jara
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018



- 2018 -

PRESENTACIÓN

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el organismo rector de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo, con personería jurídica de derecho pública. Forma parte del Poder Ejecutivo y constituye un pliego presupuestal con autonomía administrativa y económica, de acuerdo a Ley. La competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se extiende a las personas naturales y jurídicas del Sector público y privado que realizan actividades de los Sectores Trabajo y Promoción del Empleo en todo el territorio nacional.

Según lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. De igual forma el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la capacitación permite 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.

Mediante la 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", con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación en las instituciones del Estado.

La citada Directiva, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas 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; siendo de vigencia anual y aprobado mediante Resolución del titular de cada entidad.

El Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al ejercicio fiscal 2018 ha sido elaborado en concordancia a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, y teniendo en consideración los documentos de gestión que contemplan los objetivos estratégicos de la entidad.

Para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, se ha tomado en cuenta la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, habiéndose recogido las necesidades de capacitación del personal de las diversas unidades orgánicas de la Unidad Ejecutora 001 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Oficina General de Recursos Humanos ha evaluado la pertinencia de los requerimientos de capacitación orgánicas, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la entidad. Así mismo, se ha tomado como línea de base el diagnóstico de necesidades de capacitación para el ejercicio fiscal 2018, así como la evaluación de resultados de capacitación del año 2017.



I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Misión:

Promover empleo decente y productivo, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, a través del fortalecimiento del diálogo social y, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, en el marco de un modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano

1.2. Visión:

Ciudadanía altamente empleable, protegida en sus derechos laborales, que se desenvuelve en un entorno que contribuye al desarrollo sostenible e inclusivo del país, el cual garantiza el empleo digno y productivo, la práctica de relaciones laborales armoniosas y de responsabilidad social.

1.3. Objetivos estratégicos sectoriales

Según lo establecido en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017- 2021 Sector Trabajo y Promoción del Empleo, los objetivos estratégicos describen y establecen los propósitos a ser alcanzados por el sector; es decir, orientan al cambio, renovación y transformación que se busca lograr en el ciudadano, entorno u otra entidad del Estado. En ese sentido, en el Sector Trabajo y Promoción del Empleo se han identificado seis (6) Objetivos Estratégicos, los cuales se encuentran alineados a seis (6) Ejes Estratégicos:

Objetivos Estratégicos Sectoriales	
1	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y cobertura de seguridad social para lograr un desarrollo productivo y sostenido de nuestra economía.
2	Desarrollar la empleabilidad y fomentar el autoempleo de los jóvenes, acorde a la demanda real del mercado laboral en el país.
3	Potenciar al Consejo Nacional de Trabajo y otras instancias para la generación de una legislación laboral que fomente la productividad y garantice los derechos laborales.
4	Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, particularmente mujeres víctimas de violencia y personas con discapacidad.
5	Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de las personas en condiciones de desempleo y subempleo.
6	Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial en el Ciudadano.



A continuación se aprecia a los objetivos estratégicos sectoriales alineados con los **objetivos estratégicos institucionales**:

OBJETIVO ESTRATÉGICO SECTORIAL (OES)	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (OEI)	RESPONSABLES DE CUMPLIMIENTO RM Nº 050 - 2017-TR
OES 1: PROMOVER EMPLEOS FORMALES CON ACCESOS A LOS DERECHOS LABORALES Y COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOGRAR UN DESARROLLO PRODUCTIVO Y SOSTENIDO DE NUESTRA ECONOMÍA	OEI 1: PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADORES Y TRABAJADORES	DGPIT
OES 2: DESARROLLAR LA EMPLEABILIDAD Y FOMENTAR EL AUTOEMPLEO DE LOS JÓVENES, ACORDE A LA DEMANDA REAL DEL MERCADO LABORAL EN EL PAÍS	OEI 2: PROMOVER LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES PARA SU INSERCIÓN LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO	DGPE
OES 3: POTENCIAR AL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO Y OTRAS INSTANCIAS PARA LA GENERACIÓN DE UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	OEI 3: POTENCIAR EL DIÁLOGO SOCIAL PARA OBTENER UNA LEGISLACIÓN LABORAL QUE FOMENTE LA PRODUCTIVIDAD Y GARANTICE LOS DERECHOS LABORALES	ST-CNTPE
	OEI 4: MEJORAR LA GESTIÓN DE CONFLICTOS ENTRE LOS ACTORES LABORALES.	ST-CNTPE
OES 4: GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, PARTICULARMENTE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD	OEI 5: PROMOVER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO DE LA POBLACIÓN	DGDFSST
	OEI 6: GENERAR COMPETENCIAS Y OPORTUNIDADES LABORALES PARA POBLACIONES VULNERABLES, CON ÉNFASIS EN AQUELLAS EN CONDICIONES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA	DGSNE
OES 5: PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LAS PERSONAS EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	OEI 7: PROMOVER EL EMPLEO A TRAVÉS DEL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y NIVELES DE EMPLEABILIDAD DE LA POBLACIÓN, PARTICULARMENTE EN CONDICIONES DE DESEMPLEO Y SUBEMPLEO.	DGFPC
OES 6: IMPLEMENTAR UN EFECTIVO MODELO DE GESTIÓN SECTORIAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	OEI 8: MEJORAR EL MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL CENTRADO EN EL CIUDADANO	OGPP



De esta forma, el objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas 2018, se encuentra alineado al Objetivo Estratégico Sectorial – OES 6: “Implementar un efectivo modelo de gestión sectorial centrado en el ciudadano”, contenido en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2017-2021 del Sector Trabajo y Promoción del Empleo actualizado, aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 329-2016-TR; y al Objetivo Estratégico Institucional OEI 8: “Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano”, contenido en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2019 del MTPE, aprobado mediante Resolución Ministerial Nº 333-2016-TR.



1.4 Objetivo del Plan:

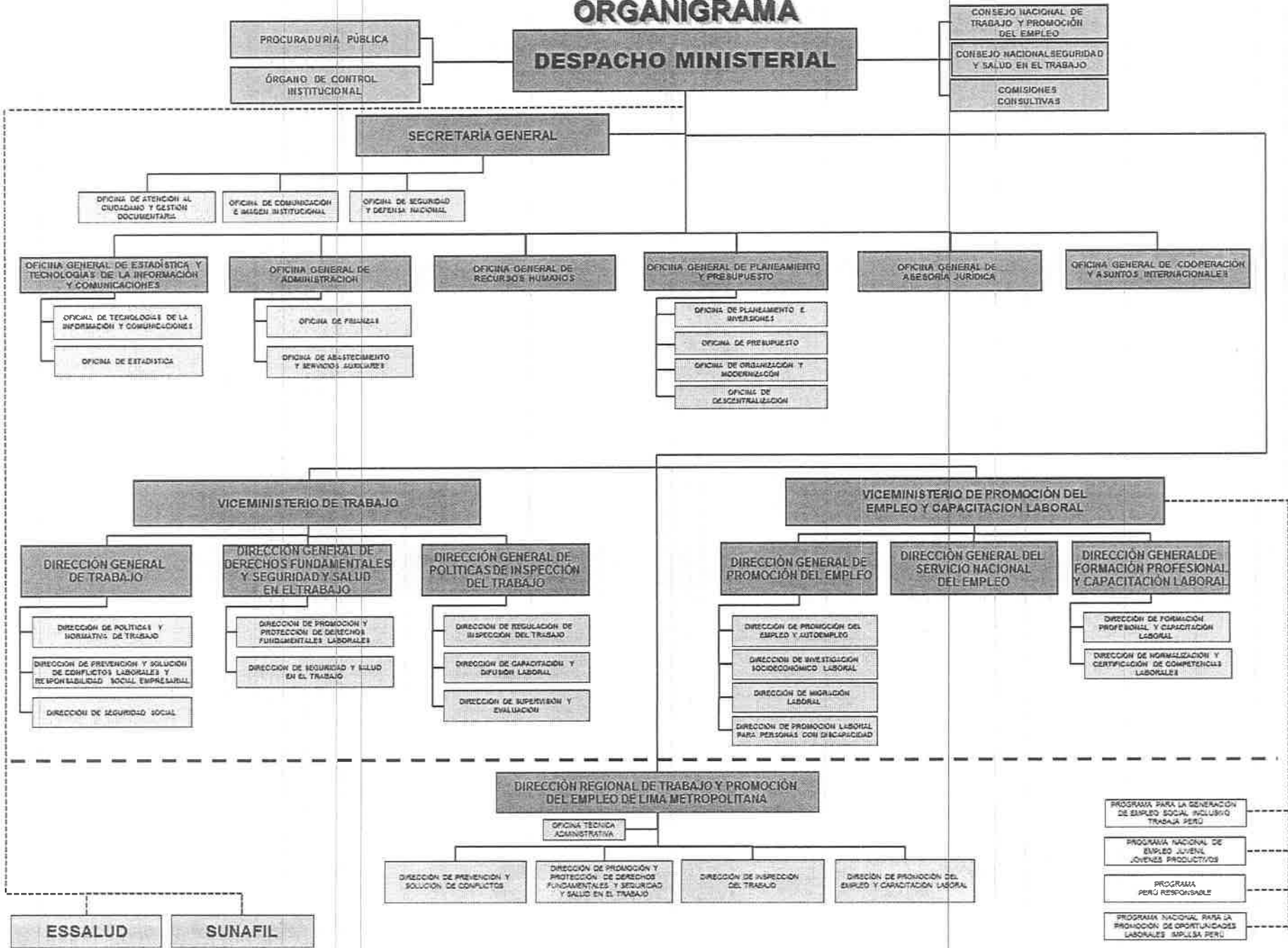
Fortalecer las capacidades y competencias de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 001: Ministerio de Trabajo-Oficina General de Administración, mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades alineados a los objetivos estratégicos institucionales, así como a brechas de desempeño y cumplimiento de normatividad vigente, que conlleve a la mejora del desempeño laboral de nuestros servidores y al cumplimiento de los objetivos de nuestra institución.

1.5 Estructura Orgánica





ORGANIGRAMA DESPACHO MINISTERIAL





1.6 Información de personal

La Unidad Ejecutora N° 001: Ministerio de Trabajo-Oficina General de Administración, cuenta al mes de febrero de 2018, con **898** trabajadores los cuales se encuentran distribuidos según el siguiente detalle:

Régimen	N° de Personal	Funcionario	Empleado de Confianza	Directivo de Libre Disposición	Directivo	Profesional	Técnico	Auxiliar
D. LEG.276	170				52	27	73	18
D. LEG.728	13					13		
LEY N° 30057	4	4						
D.LEG.1057	700		11	7	20	447	146	69
PAC	11		11					
TOTAL	898	4	22	7	72	487	219	87

1.7 Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2017

El Plan de Desarrollo de las Personas 2017, fué aprobado mediante Resolución Ministerial N° 049-2017-TR con fecha 28 de marzo de 2017. Habiéndose proyectado capacitar a un total de 1,212 servidores, se capacitó finalmente a 1,355 servidores, lo cual constituye una ejecución del 111.8%, información obtenida al cierre del ejercicio fiscal 2017.

Se ejecutaron en total 35 acciones de capacitación por Formación Laboral:

Acción de capacitación	Modalidad
Igualdad de Género	Conferencia
Jurisprudencia laboral	Conferencia
Atención al Ciudadano	Taller y conferencia
Redacción y ortografía	Curso
Análisis del Impacto regulatorio	Curso y conferencia
Avances en los Pilares de la Modernización Pública	Conferencia
Ley de Transparencia y de Acceso a la Información	Conferencia
Derecho Administrativo-Procedimiento Administrativo Sancionador	Curso
Inglés	Curso
Estrategias de Negociación	Conferencia
Gestión del Control Interno	Conferencia
Gestión por Procesos y Mejora Continua	Conferencia



Acción de capacitación	Modalidad
Gestión de Proyectos y Programas Sociales	Conferencia y Curso
Contrataciones Estatales	Curso
Evaluación del Impacto de Políticas Públicas	Curso
Gestión por Indicadores	Curso
Argumentación Jurídica	Curso
Ley Procesal Laboral	Curso
Gestión de Riesgos en la Gestión por Procesos	Conferencia
Cooperación y Negociación Internacional para el Desarrollo	Curso
Gestión de Proyectos bajo en enfoque PMI	Curso
Gestión de Riesgos de Desastres	Conferencia
Taller Primeros Auxilios	Taller
Gestión Documental	Curso
Gestión estratégica de la Comunicación en entidades públicas	Curso
Gestión de las Emociones	Taller
Trabajo en Equipo y Liderazgo	Taller
Inteligencia emocional	Taller
Comunicación asertiva	Taller
Manejo del tiempo	Taller
Manejo de crisis	Taller
Técnicas de Retroalimentación	Curso taller
Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral	Conferencia
Ética de la Función Pública	Conferencia
Leguaje Inclusivo	Conferencia





1.8 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La Oficina General de Recursos Humanos ha realizado el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Unidad Ejecutora N° 001: Ministerio de Trabajo-Oficina General de Administración, para el ejercicio fiscal 2018, para lo cual mediante Oficio Múltiple N° 08-2017-MTPE/4/12 de fecha 12 de junio de 2017, se solicitó a las unidades orgánicas los requerimientos de capacitación para el periodo 2017, remitiéndose de esta manera la Matriz de Necesidades de Capacitación establecida por la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, para la recolección de la citada información.

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se organizó bajo las recomendaciones metodológicas de SERVIR orientada hacia la priorización del análisis estratégico para las necesidades de capacitación, así como la planificación de las acciones de evaluación de la capacitación en los diferentes niveles: reacción, aprendizaje y aplicación, congruentes al cumplimiento de las tareas como a la consecución de los objetivos institucionales. Este trabajo se inició con un conjunto de actividades de coordinación para el diagnóstico de necesidades de capacitación, que se realizó con el personal designado por cada unidad orgánica, conformada por el responsable de la unidad orgánica o su representante.

Para realizar el levantamiento de la información de cada una de las unidades orgánicas del Ministerio, el 15 de junio de 2017 se llevó a cabo un taller de capacitación a cargo de un especialista de SERVIR, para los coordinadores de capacitación de cada área, a fin de que apliquen correctamente la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, después de lo cual se ha brindó asistencia técnica individual para el correcto llenado de la misma

La sistematización de la información se ha desarrollado con el apoyo técnico de SERVIR así como mediante la revisión constante de los instrumentos de gestión vigentes: PESEM, PEI, POI de las áreas a fin de determinar los temas prioritarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Luego de la tabulación de la información remitida por las unidades orgánicas, se obtuvo una demanda inicial de **92** cursos. Dicha información fue analizada y priorizada estratégicamente de acuerdo a las recomendaciones metodológicas de SERVIR, establecidas en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"

En un segundo momento, se solicitó a los responsables de las unidades orgánicas, realicen en base a esta demanda inicial, la priorización de las necesidades de capacitación más importantes, tomando en cuenta los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Estratégico Sectorial del Sector Trabajo y Promoción del Empleo y el Plan Estratégico Institucional 2017-2019, y en concordancia con le presupuesto asignado para este año.



Al respecto, la priorización final realizada (40 cursos) se encuentra alineada a los ejes estratégicos de nuestra institución, tales como: Formalización de la fuerza laboral, Inserción juvenil al mercado de trabajo, Diálogo social en materia laboral, Empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, Programas Promotores y Modernización de la Gestión.

Así también, para la priorización de acciones de capacitación se ha tomado en consideración la Visión y la Misión institucional, así como los documentos de gestión institucional, lo cual permitirá también definir en lo posible, los niveles de evaluación de las acciones de capacitación 2018.

En ese sentido, de la citada priorización (40 cursos) se han considerado acciones de capacitación enmarcadas en cinco (5) categorías: Específicas, habilidades blandas, técnicas, políticas de obligatorio cumplimiento, transversales

A continuación, presentamos el **cuadro final** de acciones de capacitación priorizadas:





PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

CUADRO DE CURSOS 2018- PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Nº	CATEGORIA	TEMA O CURSOS Acción de capacitación (curso, taller, seminario)	1 TRIMES		2DO TRIMESTRE		3ER TRIMESTRE			4TO TRIMESTRE			PARTICIPANTES/COSTOS				
			marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	set.	octubre	nov.	Dic.	Nº participa ntes	UNIDADES ORGÁNICAS	Costo Individual	costo total por curso	
1	ESPECÍFICAS	DISEÑO, IMPLEMENTACION Y EVALUACION DE POLITICA PUBLICAS		X									50	DGPIT, DGPE, SENEP, VMPE, OGPP, DGFPCL, DGDFFSST, GA	700	35000	
2		FORMULACION, DESARROLLO Y EVALUACION DE PROYECTOS					X						20	DGDFFSST, SENEP, OGPP	1000	20000	
3		PLANEAMIENTO ESTRATEGICO EN EL SECTOR PUBLICO	X											4	OGRH, OGPP	1000	4000
4		GESTION DE LA CAPACITACION: PLAN, TECNICAS Y HERRAMIENTAS				X								12	SENEP	350	4200
5		SISTEMA NACIONAL DE PROGRAMACION MULTIANUAL Y GESTION DE INVERSIONES (INVIERTE.PE)		X										30	VMPE, OGPP, DGPE	500	15000
6		PRESUPUESTO PUBLICO POR RESULTADOS			X									25	DGT, OGPP, DGDFFSST	1000	25000
7		FORMACION DE CAPACITADORES							X					25	DGPIT	450	12450
8		SEGURIDAD LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL							X					15	OGAJ, DGDFFSST, DP, P, DFFSST	1000	15000
9		DERECHO DEL EMPLEO PUBLICO				X								15	OGAJ, OGRH	600	9000
10		PLAN ESTRATEGICO DE COMUNICACIONES				X								11	OCII	600	6600
11		GESTION DE LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA							X					15	OCII, GA	600	9000
12		MANEJO DEL SIAF							X					30	OGA	500	15000
13		NEGOCIACION PARA LA COOPERACION Y ASUNTOS INTERNACIONALES												6	OGCAI	1000	6000
14		GESTION DE RIESGO DE DESASTRES			X									4	DEFENSA NACIONAL	700	2800
15		ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION EN EL AMBITO LABORAL					X							25	CNTPE, DGT	1000	25000
16		GESTION DE RECURSOS LABORALES FORMATIVOS Y ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO PARA LA INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD		X										30	DRTPELM	800	24000
17		HERRAMIENTAS DE PREVENION Y SOLUCION DE DE CONFLICTOS SOCIOLABORALES							X					20	CNTPE, DGT	300	6000
18		INDICADORES DE GESTION DEL TALENTO HUMANO			X									30	OGRH	600	18000
19		MONITOREO Y EVALUACION DE PROYECTOS Y PROGRAMAS SOCIALES								X				25	DGFPCL, OGPP	450	11250
20		DIGITALIZACION DE DOCUMENTOS			X									20	OACGD	300	6000
21		POLITICAS DE PROTECCION SOCIAL EN ECONOMIAS INFORMALES				X								2	DGT	8785.4	17570
22		SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				X								30	DRTPELM	500	15000
23	HABILIDADES	COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TECNICAS DE PERSUACION					X						30	OACGD, DRTPELM	300	9000	
24	BLANDAS	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MANEJO DE CRISIS								X			30	TODAS	250	7500	
25	POLITICAS OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO	INGLES/ INGLES TECNICO				X							30	OGCAI Y OTROS	653	19590	
26		LUCHA ANTICORRUPCION Y ETICA DE LA FUNCION PUBLICA				X							80	TODAS	0	200	
27		CONTROL INTERNO							X				35	TODAS	0	200	
28		GESTION DE RIESGO DE DESASTRES								X			80	TODAS	0	0	
29		LENGUAJE INCLUSIVO								X			35	TODAS	0	200	
30		EQUIDAD DE GENERO								X			35	TODAS	0	200	
31	TÉCNICAS	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL								X			35	TODAS	0	200	
32		EFFECTIVIDAD SECRETARIAL EN LA GESTION PUBLICA		X									35	Todas	228.58	8000	
33	TRANSVERS-ALES	MANEJO A LA DEFENSIVA						X					25	OGA	308	7700	
34		GESTION PUBLICA POR RESULTADOS					X						30	GA, OGPP, OCI	730	21900	
35		CONTRATACIONES ESTATALES			X								25	OGA	640	16000	
36		DERECHO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO							X				30	PROCURADURIA,	600	18000	
37		GESTION DE DOCUMENTOS Y TECNOLOGIA PARA ARCHIVOS		X									30	SG Y OTROS	450	13500	
38		CALIDAD EN LA ATENCION AL USUARIO			X					X			50	DRTPELM Y OTROS	217	10850	
39		BARRERAS BUROCRATICAS	X										30	PROCURADURIA Y	0	0	
40		GESTION POR PROCESOS						X					30	OGPP Y OTROS	500	15000	
			2	5	6	7	4	3	6	3	4	0	1119			449.910	





1.9 Fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación

El Plan de Desarrollo de Personas 2018 se encuentra financiado con el presupuesto institucional con Recursos Directamente Recaudados correspondiente al Pliego 001: Ministerio de Trabajo – Oficina General de Administración, asignado a la Meta N° 0053: Gestión de Recursos Humanos.

II. MATRIZ PDP

El Plan de Desarrollo de Personas 2018 se ha elaborado de acuerdo a las normas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y en concordancia con los documentos de gestión institucional.

Los temas que se dictarán como parte del Plan de Desarrollo de Personas 2018 al personal del MTPE, se ha basado en la priorización de acciones de capacitación que contribuyan en primer instancia, al **logro de los objetivos estratégicos de la institución y objetivos estratégicos de cada área**, los cuales se encuentran alineados a los ejes estratégicos y objetivos estratégicos de la institución tales como: Formalización de la fuerza laboral, Inserción juvenil al mercado de trabajo, Diálogo social en materia laboral, Empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, Programa Promotores y Modernización de la Gestión.

Las actividades de capacitación se enfocan en una perspectiva de gestión de calidad, planteándose como objetivo central, fortalecer el buen desempeño del personal, mejorando sus conocimientos y competencias, acorde con las exigencias de las funciones y de la calidad del servicio a los ciudadanos.

En base al análisis y los resultados, el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del ejercicio fiscal 2018, se concluye lo siguiente:

- a. Se ha identificado la necesidad de realizar un estimado de **40** acciones de capacitación vinculados a Objetivos estratégicos institucionales, al cumplimiento de objetivos estratégicos de área y todo lo que ello implica, y también vinculados a cubrir Brechas de desempeño, es decir a la actualización, modificación o incorporación de nuevas metodologías y/o herramientas que permitan desarrollar conocimientos y habilidades específicas relacionadas al manejo de sistemas informáticos, habilidades numéricas, de organización y planeamiento, etc. Estos cursos de capacitación se han categorizado en Específicos (22 temas propios de las funciones de las unidades orgánicas), Técnicas (02 temas dirigido al personal técnico y auxiliar como secretarías y servidores de servicios auxiliares), Transversales (07 temas que abarcan las necesidades de todas o varias unidades orgánicas) y de Habilidades blandas (02 temas orientados a fortalecer las cualidades y/o actitudes de los servidores).
- b. Adicionalmente, se han considerado 6 acciones de capacitación que tienen como propósito difundir y transmitir conocimientos a manera de exposiciones, con la finalidad de solucionar o aclarar problemas de interés común, tales como Ética de la Función Pública, Prevención del hostigamiento sexual laboral, Control Interno, entre otras.



Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018 son en su mayoría de Formación Laboral.

Cabe señalar, que la metodología para la medición de la efectividad de la capacitación en el PDP 2018, se establece ya en el proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Las acciones de capacitación programadas serán evaluadas en uno o más niveles de evaluación. A continuación detallamos los niveles de evaluación:

1. Reacción	Califica el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación. Todos los cursos del PDP 2018 serán evaluados en este nivel
2. Aprendizaje	Mide la capacidad para evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de capacitación. Se aplicará de preferencia, a todos los cursos
3. Aplicación	Herramienta en la cual el beneficiario de capacitación se compromete a la aplicación de lo aprendido, culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses.



A continuación presentamos la **Matriz PDP 2018**:



MATRIZ PDP 2018

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	LISTADO	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	DESCRIBA LA FUNCIÓN U OBJETIVO AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	PRIMORDIAL DEL REQUERIMIENTO	RANGO DE PERTINENCIA	PRIMORDIAL DE DIRECTOR O JEFE	De Aprendizaje	De Desempeño	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	Costo unitario Individual	Costo Total
1	DGPIT, DGPPE, SENEPE, VMPE, S.A. DGPPEL DGPFSST	Directores, coordinadores, asesores, especialistas, jefes	50	Promover empleabilidad (OEI)	DISEÑO, IMPLEMENTACION Y EVALUACION DE POLITICA PUBLICAS	Curso	C1	9,8	1	X	X	Reacción, Aprendizaje, Aplicación	Presencial	2 a 3er trimestre	700	35000
2	DGPFSST, SENEPE	Especialistas	20	Promover los Derechos Fundamentales en el trabajo de la niñez	FORMULACION, DESARROLLO Y EVALUACION DE PROYECTOS	Curso	C2	8	1			Reacción, Aprendizaje, Aplicación	Presencial	3er Trimestre	1000	20000
3	DGRH	Coordinador, asesor, especialistas	4	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO EN EL SECTOR PUBLICO	Curso taller	C1	8	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	1er trimestre	1000	4000
4	SENEPE	Especialistas	12	Promover y fortalecer las políticas públicas y acciones en materia de intermediación laboral pública y privada en coordinación con otras instancias de gobierno y otras instituciones.	GESTION DE LA CAPACITACION; PLAN, TECNICAS Y HERRAMIENTAS	Taller	C1	9	2			Reacción, Aprendizaje y Aplicación	Presencial	2do trimestre	350	4200
5	GA, DGPPE, DCI	Jefes, asesores, especialistas, asesores administrativos	30	Mejorar el modelo de gestión institucional al ciudadano y otros (OEI, OEA)	GESTION PUBLICA POR RESULTADOS	Curso	C1	9,7	1,2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	1er trimestre	730	21900
6	VMPE, DGPPE, DGPPE	Jefe, asesores, especialistas	30	Promover empleabilidad y mejorar modelo de gestión centrado en el ciudadano	Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (Inverge)pe	Curso	C1	9,8	1,2	X	X	Reacción, Aprendizaje, Aplicación	Presencial	2do trimestre	500	15000
7	DGT, DGPFSST	Jefe, especialistas	25	Mejorar servicio del área (OEA, FP)	PRESUPUESTO PUBLICO POR RESULTADOS	Cursos	C1	9,6	1,2			Reacción, Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	1000	25000
8	DGRHIT	Director, especialistas	25	Promover empleos formales con acceso a los derechos laborales y SST	FORMACION DE CAPACITADORES	Curso	C1	7	2	X		Reacción, Aprendizaje	Presencial	3er trimestre	498	12450
9	DGAJ, DGPFSST, DPPPFSST	Especialistas	15	Asesoramiento jurídico legal en temas de derecho laboral (OEA)	SEGURIDAD LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL	Curso	C1	8	1	X		Reacción, Aprendizaje	Presencial	3er trimestre	1000	15000
10	DGAJ, DGRH	Especialistas	15	Asesoramiento jurídico y legal en temas de derecho laboral (OCA)	DERECHO DEL EMPLEO PUBLICO	Curso	C1	7	2	X		Reacción, Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	600	9000
11	DGA	Jefes, especialistas, administrativas	25	Mejorar modelo de gestión institucional al ciudadano y otros (OEI, OEA)	CONTRATACIONES ESTATALES	Curso	C1	8	2	X		Reacción, Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	640	16000
12	DGIH	Comunicación, jefes, asesores, administrativos	11	Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano	PLAN ESTRATEGICO DE COMUNICACIONES	Curso	C1	8	1	X		Reacción, Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	600	6600
13	DGIH	Periodistas	15	Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano	GESTION DE LA COMUNICACION CORPORATIVA	Curso	C1	8	2	X		Reacción, Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	600	9000
14	Procuraduría, S.G. OTROS	Asesor, fiscalizador, abogados, asesores legales	30	Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano	DERECHO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	Curso	C1	7,6	1	X		Reacción, Aprendizaje	Presencial	3er trimestre	600	18000
15	DGCAI	Jefe y especialistas	6	Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano	NEGOCIACION PARA LA COOPERACION Y ASUNTOS INTERNACIONALES	Curso taller	C1	7	1			Reacción, Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	1000	6000
16	DGCAI	Jefe y especialistas	30	Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano	INGLES	Curso taller	C1	7	2			Reacción, Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	653	19590
17	DGA	Jefes, especialistas, administrativos	30	Mejorar modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano	MANEJO DEL SIAF	CURSO TALLER	C1	8	1	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	2 o 3 er trimestre	500	15000
18	DG	Asesor, asistentes administrativas	30	Potenciar la coordinación de trámite documentario de la Secretaría General Jural	GESTION DE DOCUMENTOS Y TECNOLOGIA PARA ARCHIVOS	TALLER	C1	5	2	X		Reacción y Aprendizaje	Virtual	2do trimestre	450	13500
19	DEFENSA NACIONAL	Oficial Civil, Planificación Presupuestal, Técnico en seguir	4	Mejorar el modelo de gestión institucional centrado en el ciudadano	GESTION DE RIESGO DE DESASTRES	Taller	C1	7	1	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial o semi presencial	2do trimestre	700	2800
20	DRTPELM	TODOS	50	DES1, OES2, OES4, OE1, OE3, OE5	CALIDAD EN LA ATENCION AL USUARIO	CURSO TALLER	C1	8	1	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	1er trimestre	217	10850
21	CNTEPE, DGT	Asesoramiento y estudio, asesores, abogados	25	Potenciar el dialogo social que garantiza los derechos laborales	ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION EN EL AMBITO LABORAL	CURSO TALLER	C1	8	1			Reacción y Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	1000	25000
22	DRTPELM	Varios	30	OES1, OES2, OES4	SESIONES DE RESERVA DE TALLERES FORMATIVOS Y ANALISIS DE PUESTOS DE TRABAJO PARA LA INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Curso	C1	8	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	800	24000
23	CNTEPE	Secretaría Técnica, asesores, abogados, especialistas	20	Potenciar el dialogo social que garantiza los derechos laborales, implementación de mecanismos de solución de conflictos (DC)	HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE DE CONFLICTOS SOCIO LABORALES	CURSO TALLER	C1	8	1,2			Reacción y Aprendizaje	Presencial	2 o 3 er trimestre	300	6000
24	Procuraduría	Procurador, abogados	35	Impulsar el crecimiento optimo de los procesos del MPEI, OCA)	BARRERAS BUROCRATICAS	CONFERENCIA	C1	9	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	0	0
25	DGRH	Varios	30	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	INDICADORES DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CURSO TALLER	C1	8	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	600	18000
26	DGPPEL, DGPPE	Directores, Coordinadores, Especialistas	25	Promover la empleabilidad de jóvenes, y del empleo a través del mejoramiento de competencias	MONITOREO Y EVALUACION DE PROYECTOS Y PROGRAMAS SOCIALES	Curso Taller	C1	9	2	X		Reacción, Aprendizaje, Aplicación	Presencial	4to trimestre	450	11250
27	DACGD	Asistentes administrativos	15	Regulación de los procesos de atención a los ciudadanos	DIGITALIZACION DE DOCUMENTOS	Curso	C1	7	1	X		Reacción, Aprendizaje, Aplicación	Presencial	2do trimestre	300	6000
28	DGT	Especialistas	2	Objetivo de Área: Capacitación en Seguridad social a empleadores	POLITICAS DE PROTECCION SOCIAL EN ECONOMIAS INFORMALES	Curso	C1	9	1	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	2do trimestre	8785.4	17570
29	DGPPE	Jefe, asesores, asesores, asesores administrativos	30	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	GESTION POR PROCESOS	Curso	C1	9	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	11 Trimestre	500	15000
30	DRTPELM	Varios	30	OE1, OE3	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CURSO	C1	8	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	1er trimestre	500	15000
31	TODAS	Varios	35	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	EFECTIVIDAD SECRETARIAL EN LA GESTION PUBLICA	CURSO	C1	5	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	1er trimestre	228.58	8000
32	DACGD, DRTPELM, OTROS	Varios	30	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	COMUNICACION ASERTIVA Y TECNICAS DE PERSUACION	Taller	C1	5	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	3er trimestre	300	9000
33	Todas	Varios	30	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MANEJO DE CRISIS	Taller	C1	5	2	X		Reacción y Aprendizaje	Presencial	4to trimestre	250	7500
34	DGA	Chafetes	25	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	MANEJO A LA DEFENSIVA	Taller	C1	5	2	X		Reacción, Aprendizaje, Aplicación	Presencial	2do trimestre	308	7700
35	Transversal	Varios	80	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	LUCHA ANTICORRUPCION Y ETICA DE LA FUNCION PUBLICA	Conferencia	C1	5	1	X		Reacción	Presencial	2do trimestre	200	200
36	Transversal	Varios	30	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	CONTROL INTERNO	Conferencia	C1	5	1	X		Reacción	Presencial	3er trimestre	200	200
37	Transversal	Varios	35	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	LENGUAJE INCLUSIVO	Conferencia	C1	5	1	X		Reacción	Presencial	4to trimestre	200	200
38	Transversal	Varios	35	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	EQUIDAD DE GENERO	Conferencia	C1	5	1	X		Reacción	Presencial	4to trimestre	200	200
39	Transversal	Varios	35	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL	Conferencia	C1	5	1	X		Reacción	Presencial	4to trimestre	200	200
40	Transversal	Varios	80	Mejorar El Modelo De Gestión Institucional Centrado en el Ciudadano (OEI II)	GESTION DE RIESGO DE DESASTRES	Conferencia	C1	5	1	X		Reacción	Presencial	4to trimestre	0	0





ANEXOS:

Anexo 1: Formato de compromisos de la capacitación

Anexo 2: Encuesta de Satisfacción de la Capacitación (Reacción).

Anexo 3: Formato de evaluación de la aplicación de la capacitación

Anexo 4: Formato control de asistencia a cursos



(Anexo 01)

Formato de Compromisos como beneficiarios de Capacitación

Por medio del presente el/ la suscrito/a participo voluntariamente:

Apellidos y Nombres:	
Puesto:	
Unidad Orgánica:	
Nombre de la Capacitación	
Número de horas de la capacitación	
Costo de la Capacitación	Costos Directos: () S/. Costos Indirectos: () S/.
Tipo de Capacitación	Formación Laboral () Formación Profesional ()

Como parte de la responsabilidad me comprometo a:

- Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el Valor de la Capacitación que corresponda y de ser el caso, el remanente de dicho valor.
- Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
- Cumplir con el porcentaje (%) mínimo de asistencia exigido por el proveedor de capacitación y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación.
- Obtener la certificación de la capacitación de la cual soy beneficiario.
- Entregar una copia fedateada de la certificación a la Oficina General de Recursos Humanos, para la actualización del legajo personal, dentro de los treinta (30) días hábiles de culminada la capacitación o posterior a la obtención del grado académico (solo en caso de formación profesional).
- Trasmitir los conocimientos adquiridos a otros servidores, cuando lo solicite la entidad.

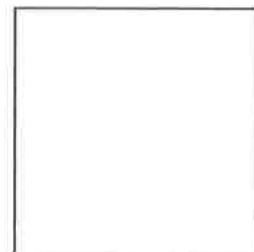


Penalidades:

- En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, o de no superar la nota mínima aprobatoria autorizo expresamente al órgano competente, para que realice el descuento del Valor de la Capacitación o el remanente de corresponder, de mi remuneración, liquidación u otro concepto derivado de mi relación laboral a la que tuviera derecho.
- Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, no podré ser beneficiario de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación.

Declaro conocer que en caso de incumplimiento de los compromisos asumidos, estos serán registrados en mi Legajo Personal.

FIRMA:
DNI:



Huella Digital

(Anexo 02)

ENCUESTA PARA MEDIR REACCION DE PARTICIPANTES DE CURSOS

NOMBRE DEL CURSO:	
FECHAS:	HORA:
NOMBRE DEL INSTRUCTOR:	

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con estas, usando esta escala. Encierre en un círculo sus respuestas:

- 4 = Total acuerdo
- 3 = De acuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 1 = Total desacuerdo

DIMENSION	INDICADORES	RESPUESTAS
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso	1 2 3 4
	b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso	1 2 3 4
	c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso	1 2 3 4
	b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso	1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Instructor	a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles	1 2 3 4
	b. El instructor generó un ambiente de participación	1 2 3 4
	c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	1 2 3 4
	e. El instructor evidenció dominio del tema	1 2 3 4
5. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
6. Ambiente de aprendizaje	a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje	1 2 3 4
		1 2 3 4
7. Percepción global	a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades	1 2 3 4
	b. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4
8. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	
Resultado obtenido		



De 14 a 22 = Muy Malo

De 23 a 30 = Malo

De 31 a 39 = Regular

De 40 a 48 = Bueno

De 49 a 56 = Muy Bueno

Gracias por su colaboración.

(Anexo 03)
Propuesta de Aplicación

CURSO: _____ **(PDP 2018)**

I. Datos del beneficiario de capacitación:

Nombres Apellidos	
Puesto	
Órgano y/o Unidad orgánica:	

II. Datos del superior inmediato:

Nombres Apellidos	
Puesto	
Órgano y/o Unidad orgánica:	

Objetivo de la aplicación:

Al culminar el evento de capacitación, los participantes.....

Actividades:

Detalle a continuación las actividades necesarias para lograr el objetivo de aplicación planteado:



No.	Actividades a desarrollar	Plazo Máximo de Cumplimiento	Entregable

Nota:

La cantidad de actividades a considerar dependerá del tipo de acción de capacitación que se ha recibido. Se pueden incluir las variables que el beneficiario considere necesarias. Asimismo, el beneficiario determinará el número de actividades que realizará como parte de su propuesta de aplicación.

Firma

Fecha:



(Anexo 4)

Relación de participantes Curso:										
Fechas:										
Dicta:					Día 1		Día 2		Día 3	
Nº	APELLIDO PAT	APELLIDO MAT	NOMBRES	AREA	entrada	salida	entrada	salida	entrada	salida
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
9										
10										
11										
12										
13										
14										
15										
16										
17										
18										
19										





Resolución Ministerial No. 033-2017-TR

Lima, 24 de Febrero de 2017

VISTOS: El Informe N° 002-2017-MTPE/CECPC del 20 de febrero de 2017 y el Acta N° 03 del 01 de febrero de 2017, del "Comité Electoral a cargo del proceso de elección del representante del personal de la Entidad (titular y suplente), que integrará el Comité de Planificación de la Capacitación del MTPE", el Memorandum N° 135-2017-MTPE/3 del 20 de febrero del 2017, del Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, el Oficio N° 982-2017-MTPE/4/12 del 22 de febrero de 2017, de la Oficina General de Recursos Humanos y el Informe N° 262-2017-MTPE/4/8 del 23 de febrero de 2017, de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

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

Que, el artículo 10 de la citada Ley, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, y fortalecer y mejorar el logro de los objetivos institucionales;

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

Que, mediante Resolución de la 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;

Que, el numeral 6.4 de la citada directiva referido al Ciclo del Proceso de Capacitación, señala que dicho proceso comprende tres etapas; entre ellas, el de Planificación que 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, conforme el inciso 6.4.1.1 del numeral 6.4 de la directiva en mención, el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien presidirá el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces; el representante de la Alta Dirección que será el responsable de un Órgano de Línea designado por el titular de la entidad y el representante de los servidores civiles;

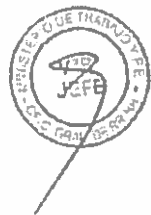
Asimismo, la directiva antes señalada, establece que la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, se oficializa a través de una resolución del titular de la entidad; siendo que para el caso del representante de los servidores civiles, el mismo se determina por elección mediante votación secreta cada entidad, por un periodo de 3 años;

Que, a través del Informe N° 002-2017-MTPE/CECPC, el "Comité Electoral a cargo del proceso de elección del representante del personal de la Entidad (titular y suplente), que integrará el Comité de Planificación de la Capacitación del MTPE", pone en conocimiento de la Oficina General de Recursos Humanos el resultado de la elección y solicita se emita la resolución que conforme el Comité de Planificación de la Capacitación;



Que, mediante el Memorandum N° 135-2017-MTPE/3, el Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, propone como representante de la Alta Dirección ante el Comité de Planificación de la Capacitación del MTPE, a la Directora General de Formación Profesional y Capacitación Laboral; en ese sentido, es necesario expedir la resolución que conforme el referido Comité;

Con las visaciones de las Oficinas Generales de Asesoría Jurídica y Recursos Humanos; y,



De conformidad con lo dispuesto en Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 004-2014-TR, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en la entidades públicas";

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el mismo que estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El/la Jefe/a de la Oficina General de Recursos Humanos, quien lo presidirá,
- b) El/la Jefe/a de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto,



Resolución Ministerial No. 033-2017-TR



- c) El/la Director/a de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral, representante de la Alta Dirección,
- d) El señor Víctor Hugo Meléndez Asenjo, representante titular de los servidores civiles, y
- e) El señor Juan Revoredo Vicente, representante suplente de los servidores civiles.

Artículo 2.- El Comité conformado mediante la presente resolución deberá cumplir con las funciones establecidas en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en la entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.



Artículo 3.- Notifíquese la presente resolución a los miembros designados en el artículo 1 de la presente resolución para los fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese


Alfonso Grados Carraro
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo