


El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista


.....
YULI YOLANDA AGUINO HUAMÁN
FEDATARIA
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: ...28/03/2018.....



Resolución de Secretaría General N° 038 -2018-SUNAFIL-SG

Lima, 27 MAR. 2018

VISTOS:

El Informe N° 189-2018-SUNAFIL/SG-OGA-ORH, de fecha 27 de marzo de 2018, de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración; el Informe N° 070-2018-SUNAFIL/SG-OGPP, de fecha 27 de marzo de 2018, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe N° 129-2018-SUNAFIL/SG-OGAJ, de fecha 27 de marzo de 2018, de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y demás antecedentes; y,

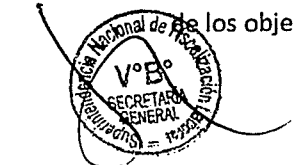
CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;


Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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: (i) lograr la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño; y, (iii) constituirse como una estrategia fundamental para alcanzar 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, dispone que la capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación y tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;



El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista


.....
YULI YOLANDA ACUÑA HUAMÁN
FEDATARIA
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 28/03/2018

Que, el artículo 135 del referido Reglamento General 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; se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad, siendo que su Tercera Disposición Complementaria Final señala que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá aprobar las normas aclaratorias o de desarrollo del mencionado Reglamento, dentro del marco legal vigente;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR/PE, de fecha 08 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva denominada “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, que 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 civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, cuyo cumplimiento alcanza a todas las entidades públicas;

Que, el numeral 6.4 de la citada Directiva establece que el ciclo del proceso de capacitación comprende tres etapas, entre ellas la 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: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación; 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación; 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; y, 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, en ese mismo sentido, el numeral 6.4.1.4 de la mencionada 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. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad; además, que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP ante SERVIR se realiza, como máximo, el 31 de marzo de cada año;

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

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, conformado mediante Resolución de Secretaría General N° 031-2018-SUNAFIL-SG, de fecha 08 de marzo de 2018, ha validado la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL para el Año 2018, elaborada por la Oficina de Recursos Humanos;

Que, a través del Informe de vistos, la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, pone en conocimiento de la Secretaría General el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL para el Año 2018;



El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista



[Firma]
YULI YOLANDA AQUINO HUAMÁN
FEDATARIA
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 28/03/2018

Resolución de Secretaría General N° 038 -2018-SUNAFIL-SG

Que, a través del Informe de vistos, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL para el Año 2018, cuenta con disponibilidad presupuestal para la ejecución de las actividades de capacitación contenidas en el citado Plan;

Que, el artículo 12 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR, señala que el Secretario General es la máxima autoridad administrativa de la entidad;

Con el visado del Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Jefa de la Oficina General de Administración, y de la Jefa de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-2013-TR; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL PARA EL AÑO 2018, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

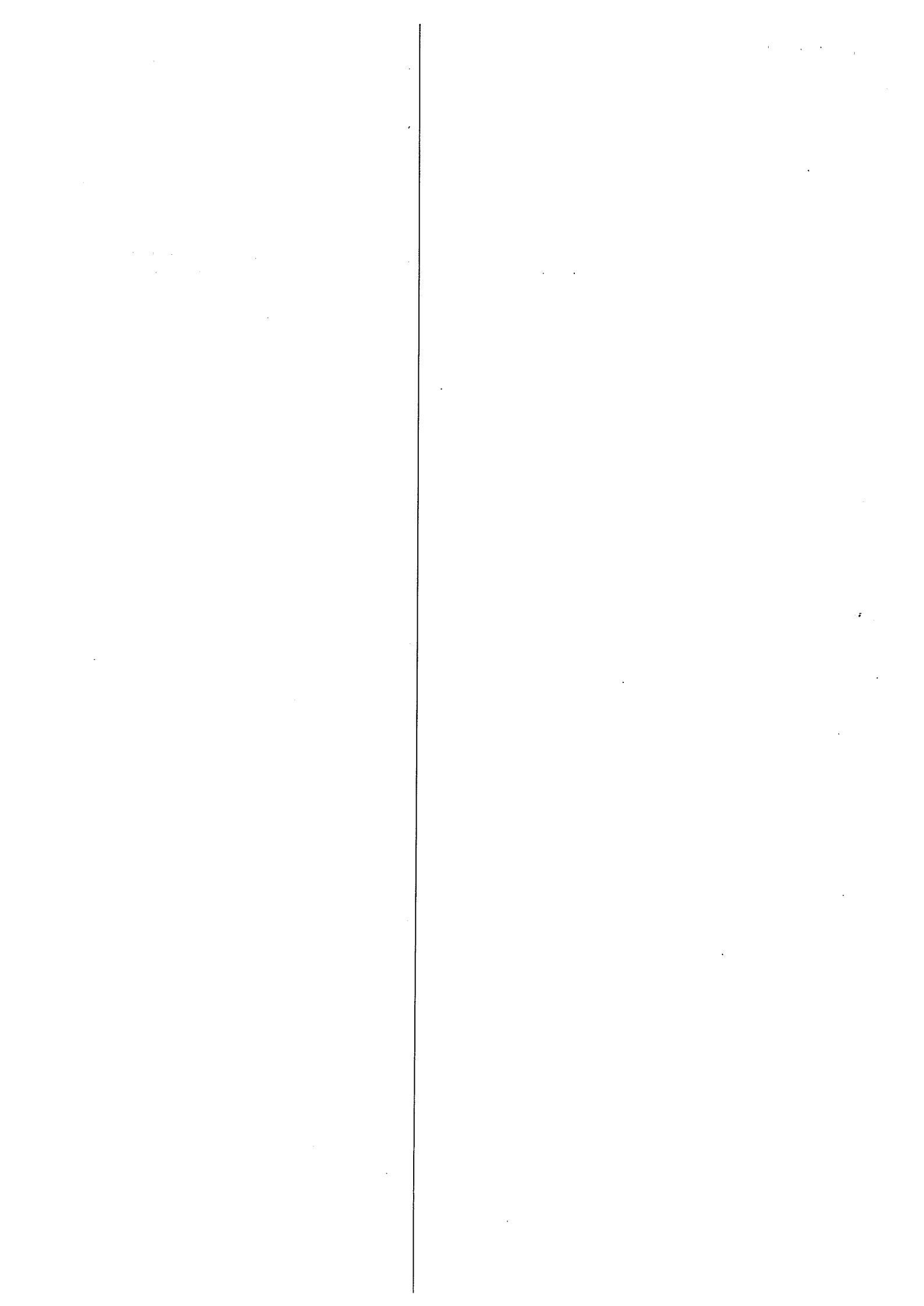
Artículo 2.- Disponer que copia de la presente Resolución de Secretaría General y su Anexo sean remitidos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, así como a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución y su Anexo en el Portal Institucional de la SUNAFIL (www.sunafil.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

[Firma]
JUAN CARLOS REQUEJO ALEMÁN
Secretario General
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral







PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Secretaría
General

Oficina Ejecutiva de
Administración

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista

.....
YULI YOLANDA AGUINO HUAMÁN

FEDATARIA

Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 28/03/2018

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PDP - 2018



PERU

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Secretaría
General

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL¹

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista

.....
YULI YOLANDA AQUINO HUAMÁN

FEDATARIA

Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Fecha: 20/03/2018

JUAN ENRIQUE MEJÍA ZULOETA

Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
Presidente del Comité

FERNANDO FRANCISCO VALENZUELA APARCANA

Jefe de la Oficina General de Planificación y Presupuesto
Miembro

GUILLERMO ENRIQUE FUSTAMANTE IRIGOIN

Intendente Nacional de Prevención y Asesoría
Miembro

ROSARIO MAGDALENA GUERRERO ALTAMIRANO

Representante Titular de los Servidores de la Sunafil
Miembro

¹ Constituida por Resolución de Superintendencia N° 031-2017-SUNAFIL-SG del 8 de marzo del 2018



PERÚ

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Secretaría General

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

El presente documento es COPIA FIEL DEL ORIGINAL Que he tenido a la vista

Contenido

YULI YOLANDA AQUINO HUAMÁN
FEDATARIA
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 28/03/2018

1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Marco Estratégico Institucional..... 5
 - 1.1.1.Misión..... 5
 - 1.1.2.Visión..... 5
 - 1.1.3.Objetivo Estratégico Institucional..... 5
 - 1.1.4.Acciones Estratégicas Institucionales..... 5
 - 1.1.5.Estructura Orgánica..... 6
 - 1.1.6.Número de Servidores Civiles que conforman la entidad según régimen laboral... 6
- 1.2. Proceso de Capacitación – Etapa de Planificación..... 7
 - 1.2.1.Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación..... 7

2. MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP

- 2.1. Acciones Anuales de Capacitación..... 8
- 2.2. Cuantificación de las acciones propuestas..... 8
- 2.3. Fuente de Financiamiento..... 9
- 2.4. Responsabilidad..... 9

3. ANEXO

- 3.1. N° 01: Matriz: Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2018..... 10




PERU

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Secretaría
General

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"


.....
YULI YOLANDA AQUINO HUAMÁN
FEDATARIA
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 20/07/2018


Presentación

La formulación del presente instrumento de gestión, busca cerrar brechas identificadas en el servidor civil de la Superintendencia Nacional de Fiscalización – SUNAFIL para alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía, así como promover el desarrollo del servidor civil, al ser una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales en su rol como ente del Sistema de Inspección del Trabajo en nuestro país.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, ha sido elaborado de acuerdo a las recomendaciones técnicas y de método, contenidas en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitaciones en las entidades públicas" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, ha sido alineado al Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 - 2019 y al Plan Operativo Institucional (POI) 2018²; y se encuentra contenido dentro en el Modelo Conceptual del Sector Trabajo y Promoción del Empleo en el Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM 2017-2021 Sector Trabajo y Promoción del Empleo³.

Cabe señalar que contempla la ejecución de acciones perteneciente al subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación, del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a través de las capacitaciones de "formación laboral", las mismas que buscan en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo y de los servicios brindados a la ciudadanía.

En ese sentido, este instrumento recoge los requerimientos identificados por los diversos órganos de la entidad para el cierre de brechas a nivel nacional y las necesidades de capacitación para el fortalecimiento del servicio civil.


² Aprobados mediante Resoluciones de Presidencia del Consejo Directivo N°s 02 y 04-2017-SUNAFIL/PCD respectivamente.

³ Aprobado mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 026-2014-CEPLAN/PCD y modificada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 107-2014-CEPLAN/PCD.



PERU

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Secretaría General

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista

YULI YOLANDA AQUINO HUAMÁN

FEDATARIA

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

Fecha: 28/03/2018

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Marco Estratégico Institucional

1.1.1. Misión

"Promover y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo digno y a la formalización laboral de los trabajadores y empleadores de manera oportuna, confiable y transparente".

1.1.2. Objetivo Estratégico Institucional

"Incrementar el nivel de cumplimiento de la Normatividad Sociolaboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores a favor de los trabajadores".

Dentro del Plan Estratégico Institucional 2017-2019 de la SUNAFIL⁴, este objetivo se orienta a la gestión de la Entidad y coadyuva al logro de los objetivos del Plan Estratégico Sectorial Multianual 2017-2021 del sector Trabajo y Promoción del Empleo.

1.1.3. Acciones Estratégicas Institucionales

Con la finalidad de alcanzar las metas del objetivo estratégico institucional según el Plan Estratégico Institucional 2017-2019, se establecieron seis (6) acciones estratégicas institucionales, las cuales reflejan los servicios que la Sunafil brinda a los trabajadores, empleadores, ciudadanía en general y Estado, siendo éstos:

- AEI1. Servicios de prevención laboral en materia de formalización especializada a empleadores y trabajadores.
- AEI2. Servicios de prevención laboral en materia sociolaboral especializada a empleadores y trabajadores.
- AEI3. Servicios de prevención laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo especializada a empleadores y trabajadores.
- AEI4. Fiscalización en materia de formalización a empleadores.
- AEI5. Fiscalización en materia sociolaboral a empleadores.
- AEI6. Fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo a empleadores.

Una (1) Acción Estratégica de Proyectos de Inversión

- AEIP1. Ejecutar los proyectos de inversión pública "Mejoramiento de la capacidad prestadora de los servicios de inspección del trabajo de la SUNAFIL en las regiones de Huánuco, Ica, La Libertad, Loreto y Moquegua".

Y adicionalmente, dos (2) Acciones Estratégicas Institucionales de Soporte.

- AEIS1: Fortalecer el Sistema de Inspección del Trabajo.
- AEIS1. Fortalecer el desarrollo institucional de la Sunafil.

⁴ Aprobado mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 02-2017-SUNAFIL/PCD

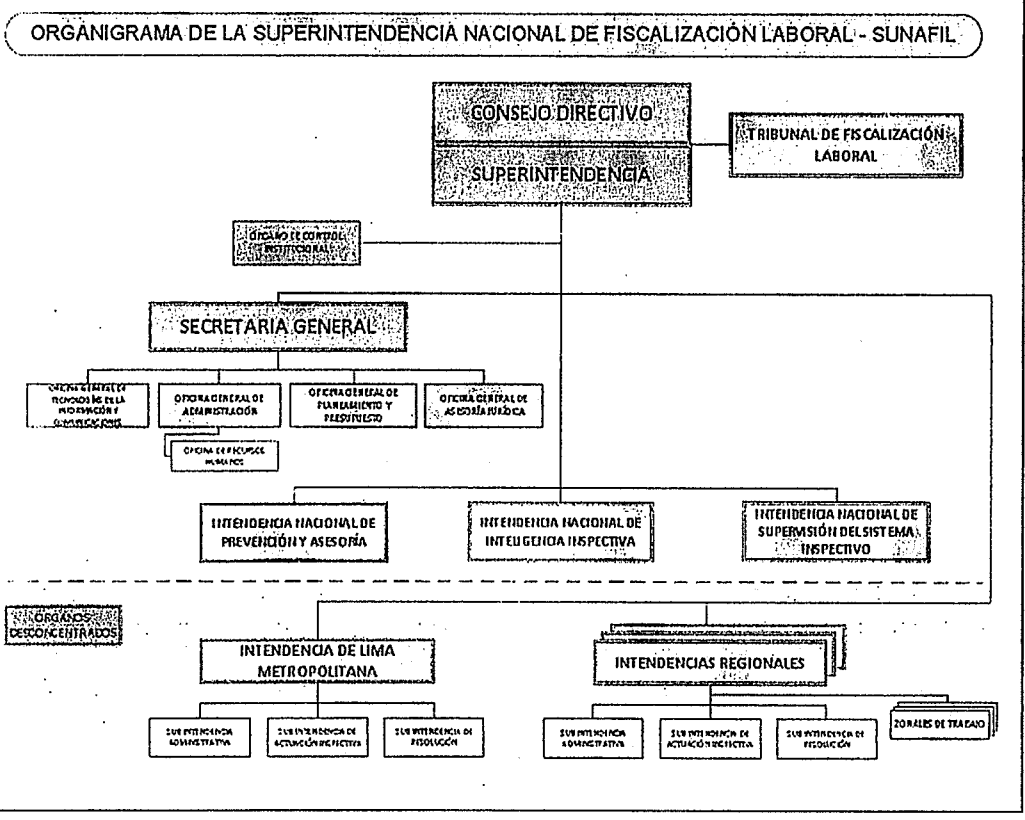
[Firma]
YULI YOLANDA AQUINO HUAMÁN
 FEDATARIA

Superintendencia
 Fiscalización Laboral
 Fecha: 28/03/2018



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

1.1.4. Estructura Orgánica



1.1.5. Número de Servidores Civiles que conforman la entidad según régimen laboral.

Total de Servidores Civiles a nivel nacional según régimen laboral

D.L. 728	410
D.L. 1057	518
TOTAL	928

Distribución Geográfica a nivel nacional según régimen laboral

	LIMA	PROVINCIAS	
		IREs	GOREs
D.L. 728	280	88	42
D.L. 1057	157	361	0
TOTAL	437	449	42

(Población existente al 31 de diciembre de 2017)

IREs: Intendencias Regionales
 GOREs: Gobiernos Regionales



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
 "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

[Signature]
 YULI YOLANDA QUINO HUAMÁN
 FEDATARIA
 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
 Fecha: 28/03/2018

1.2. Proceso de Capacitación – Etapa de Planificación

1.2.1. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC (Fase 3) contenido en la 1era. Etapa: Planificación del Procedimiento para Gestionar la Capacitación, según lo establecido por SERVIR en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", es el proceso sistemático de recolección e identificación de necesidades de capacitación que busca el fortalecimiento de los conocimientos y habilidades de los servidores, alineados a las funciones de los perfiles de puestos y a los objetivos estratégicos de la entidad.

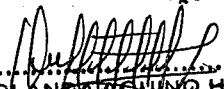
Para desarrollar esta etapa la Oficina de Recursos Humanos – ORH coordinó con los diversos representantes de los órganos y unidades orgánicas de la institución a nivel nacional, mediante correspondencia y comunicación presencial e incluso virtual, con las oficinas fuera de la provincia de Lima, facilitándoles orientación sobre la manera de completar la "Matriz de Requerimientos de Capacitación" y posteriormente la "Matriz Cuadro de Necesidades de Capacitación", desde el mes de noviembre del 2017 hasta enero del 2018.

Cabe señalar que la recolección de información se concretó a través de los responsables designados por parte de los órganos y unidades orgánicas, lo que permitió concretar de forma eficiente esta etapa y dentro de las características establecidas para el proceso, obteniendo finalmente el "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC" en correspondencia a los objetivos estratégicos institucionales y a las necesidades institucionales de capacitación, así como a la disminución de brechas de los servidores civiles de la SUNAFIL, priorizado en función de las necesidades del puesto, tiempo y recursos económicos⁵.

Es importante mencionar que las coordinaciones realizadas con el Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo de la SUNAFIL – CFC⁶ en atención al alcance de sus funciones, responsabilidades y la importancia de su labor en relación a las capacitaciones al personal inspectivo, nos permite disponer del "Proyecto de Programa Anual de Capacitación del

⁵ 6.2.1.1. Capacitación Financiada con recursos de la entidad según la Directiva "Normas para Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

⁶ Equipo Funcional conformado mediante Resolución de Superintendencia N° 036-2015-SUNAFIL que tiene como finalidad fortalecer el sistema de inspección de trabajo, a través de la capacitación y la especialización de los actores que forman parte del Sistema, así como la formación de profesionales que aspiran a ser parte de la carrera de inspector de trabajo y a personas interesadas en la temática correspondiente a normatividad sociolaboral y seguridad y salud en el trabajo; siendo una de sus responsabilidades la de formular, desarrollar y evaluar los programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódico dirigidos al personal inspectivo.


.....
JLI YOLANDA AGUINO HUAMAN
FEDATARIA
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 28/03/2018

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Sistema de Inspección del Trabajo PAC-SIT 2018⁷, que cuenta con presupuesto propio y su implementación y desarrollo es de exclusiva responsabilidad del CFC.

El PAC-SIT en el 2018 desarrollará en los siguientes módulos:

- Módulo de normativa socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo
- Módulo de desarrollo de habilidades inspectivas
- Módulo de desarrollo de competencias blandas
- Módulo de materias de interés específico de la Región

Siendo esta información considerada en el PDP 2018 a través de las siguientes acciones transversales de capacitación y de alcance nacional:

- Normativo Socio laboral de seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollo de habilidades inspectivas.
- Desarrollo de habilidades transversales. Ética profesional y lucha contra la corrupción.
- Necesidades específicas de capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo.

En el mismo sentido, toda la información sobre capacitaciones obtenida del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC y priorizada en atención a los lineamientos establecidos para este fin, así como toda materia de capacitación que se debe desarrollar en cumplimiento a disposiciones legales que rigen los diversos sistemas de la administración pública como lo relativo al Sistema de Control Interno, entre otros, han sido considerados en el PDP 2018, siempre sobre la misma premisa, priorizando los temas de capacitación en función de las necesidades del puesto, tiempo y disponibilidad de recursos económicos.

2. MATRIZ PDP

2.1. Acciones Anuales de Capacitación

En concordancia con lo establecido en el numeral 5.1.2 Acción de Capacitación, de las Definiciones en Disposiciones Generales de la Directiva “Normas para a gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”⁸ se han seleccionado las acciones de capacitación contenidas en el PDP 2018, las mismas que se encuentran en la Matriz: Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2018, en el anexo N° 01.

2.2. Cuantificación de las Acciones Propuestas

El presente PDP según público objetivo, se compone de la siguiente manera:

⁷ Programa anual de Capacitación del Sistema Inspectivo del Trabajo – PAC SIT 2018 elaborado por el Centro de Formación y Capacitación - CFC

⁸ Aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE del 8 de agosto del 2016.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Público Objetivo	Alcance	Total Participaciones	Nombre de la acción de capacitación	Presupuesto Estimado
Personal vinculado a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	3	Gestión de archivos y digitalización documental	S/0.00
	Transversal	3	Arbitraje	S/0.00
	Transversal	30	SIGA y SIAF	S/0.00
	Transversal	15	Gestión por procesos	S/10,000.00
	Transversal	30	Excel	S/3,000.00
	Transversal	30	Gestión Pública	S/10,000.00
	Transversal	30	Habilidades blandas	S/8,000.00
	Transversal	15	Redacción y Argumentación Jurídica	S/8,000.00
	Transversal	30	Control interno previo y gestión del riesgo	S/0.00
Personal vinculado a órganos de línea	Transversal	180	Normativa socio laboral	S/63,200.00
	Transversal	180	Seguridad y salud en el trabajo	S/63,200.00
	Transversal	180	Desarrollo de habilidades inspectivas	S/63,200.00
	Transversal	180	Desarrollo de habilidades transversales	S/63,200.00
	Transversal	180	Necesidades específicas de capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo	S/63,200.00
TOTAL		1,086		S/355,000.00

2.3. Fuente de Financiamiento

Todas las actividades de capacitación se financiarán con Recursos Ordinarios – RO, ascendentes a la suma de s/. 355,000.00 (Trescientos cincuenta y cinco mil y 00/100 soles).

2.4. Responsabilidad

Conforme a la normatividad vigente, según lo establecido en el numeral 5.2.5⁹ la Oficina de Recursos Humanos – ORH o quien haga sus veces, conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁰.

⁹ De la Directiva "Normas para a gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas"

¹⁰ Reglamento General de la Ley 30057, artículo 12° de las Oficinas de Recursos Humanos: Son las responsables de conducir la capacitación en su entidad. Para ello: a) Planifican la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral y formación profesional de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones. b) Ejecutan la capacitación, directamente o mediante terceros, garantizando el cumplimiento de los criterios y reglas básicas sobre la difusión, acceso y obligaciones establecidos en las normas. c) Evalúan la capacitación recibida, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes. d) A través de la entidad, financian, co-financian o gestionan financiamiento público o privado, de fuente nacional o extranjera, de acuerdo con las reglas previstas en la normatividad. e) Registran e informan la capacitación ejecutada. f) Las demás establecidas en la normatividad.



El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Que he tenido a la vista

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

YULI COLANDA QUINO HUAMAN
Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral SUNAFIL
Fecha: 28.03.2018

3. ANEXO N° 01: MATRIZ "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018"

N°	Área	Vinculación a órganos de apoyo y asesoramiento	Nivel de vinculación	Módulo de capacitación	Código de capacitación	Tipo de capacitación	Módulo de capacitación			Modalidad	Oportunidad	Módulo de capacitación		
							Contenido	Objetivo	Resultado			Costo	Beneficio	
1	Trámite Documentario	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	3	H3	Formación laboral	Curso Taller	D	X	X	Presencial	2do, 3er T	\$0,00	\$0,00
2	Procur. Pública	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	3	C2	Formación laboral	Curso Taller	D	X	X	Presencial	2do, 3er T	\$0,00	\$0,00
3	OGA, OGPP, ORH, OGAJ, ILM	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	30	B5	Formación laboral	Conferencia	D	X	X	Presencial	2do, 3er T	\$0,00	\$0,00
4	OGA, OGPP, ORH, OGAJ, ILM	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	30	A5	Formación laboral	Curso Taller	D	X	X	Presencial	3er, 4to T	\$0,00	\$0,00
5	OGA, OGPP, ORH	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	15	B1	Formación laboral	Curso Taller	D	X	X	Presencial	2do, 4to T	\$10,000,00	\$0,00
6	Áreas Administrativas	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	30	H3	Formación laboral	Curso Taller	D	X	X	Presencial	3er, 4to T	\$2,000,00	\$0,00
7	OGA, OGPP, ORH, OGAJ, ILM	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	30	B1	Formación laboral	Curso Taller	D	X	X	Presencial	4to T	\$10,000,00	\$0,00
8	Áreas Administrativas	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	30	J5	Formación laboral	Curso Taller	D	X	X	Presencial	4to T	\$6,000,00	\$0,00
9	Procur. Pública, OGAJ	Vinculados a órganos de apoyo y asesoramiento	Transversal	15	C1	Formación laboral	Curso Taller	D	X	X	Presencial	3er, 4to T	\$6,000,00	\$0,00

[Handwritten signature]

