



RESOLUCIÓN DE COORDINACION EJECUTIVA
PROGRAMA IMPULSA PERU
N° 029 -2018-MTPE/3/24.3/CE

Lima, 10 JUL 2018

VISTOS: Informe N° 368-2017-MTPE/3/24.3/CE/UGA, Informe Técnico N° 025-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGA, Informe Técnico N° 030-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGA, Informe N° 213-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGA e Informe N° 215-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGA emitidos por el Gerente de la Unidad Gerencial de Administración; Informe N° 256-2018-MTPE/3/24.3/CE/UGP elaborado por el Gerente de la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación y, el Informe N° 0118-2018-MTPE/3/24.3/CE/OVV, 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, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM modificado con Decreto Supremo N° 075-2016-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;

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 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 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;

Que, el Comité de Planificación de la Capacitación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" conformado mediante Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 53-2017-MTPE/3/24.3 mediante Acta del 28 de junio de 2018 ha validado la propuesta del PDP para el año 2018 del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", formulado por la Unidad Gerencial de Administración, el cual corresponde ser aprobado;

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 Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú";

Con las visaciones del Gerente de la Unidad Gerencial de Administración, el Gerente de la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación y el Especialista Legal Administrativo I de la Coordinación Ejecutiva; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" y en uso de las facultades establecidas en los literales h) e i) del artículo 11 del Manual de Operaciones, aprobado por Resolución Ministerial N° 202-2012-TR, modificado por Resolución Ministerial N° 215-2014-TR.

SE RESUELVE:


Artículo Primero. - Aprobar el **Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2018** de la Unidad Ejecutora 006: Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo. - Notificar la presente Resolución a las Unidades Gerenciales del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú".

Artículo Tercero. - Disponer que la presente Resolución sea publicada en el portal institucional del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" (<http://www.impulsaperu.gob.pe>).

Artículo Cuarto.- Disponer que la Unidad Gerencial de Administración ponga 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 Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú".

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE. -


Mg. Rossana Pilar Jaquía Gutiérrez
COORDINADORA EJECUTIVA
PROGRAMA NACIONAL IMPULSA PERÚ

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018

El presente Plan de Desarrollo de las Personas 2018, tiene como objetivo principal, establecer las acciones que se realizarán durante el periodo 2018-2020, para el desarrollo de las personas, en el ámbito de la salud, la educación, el deporte y el bienestar social.

Este Plan de Desarrollo de las Personas 2018, se elaboró en cumplimiento de lo establecido en el artículo 10 del Reglamento del Plan de Desarrollo Municipal 2018-2020, emitido por el Concejo Municipal de la Municipalidad Provincial de Tarma, el día 15 de mayo del 2018.



PRESENTACIÓN

Que mediante Decreto Supremo N° 016-2011-TR, modificado por Decretos Supremos N° 004-2012-TR, 013-2012-TR, 003-2015-TR Y 008-2016-TR, se crea el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú, con el objeto de promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país;

Que por Decreto Supremo N° 003-2015-TR, se modifica la denominación del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Vamos Perú por la del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú";

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.

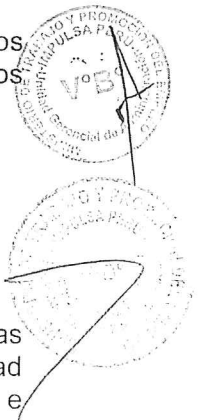
Para el desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, se ha tomado en cuenta la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, habiéndose recogido las necesidades de capacitación del personal de la Unidad Ejecutora 006 Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú";

La Unidad Gerencial de Administración ha evaluado la pertinencia de los requerimientos de capacitación de las Unidades Gerenciales, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la entidad.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Misión:

Somos el Programa del poder ejecutivo conformado por un equipo de personas comprometidas con el desarrollo de recursos humanos a través de servicios de alta calidad destinados a mejorar la empleabilidad y productividad del país, implementando e



impulsando programas de capacitación, intermediación y certificación de competencias laborales.

1.2. Visión:

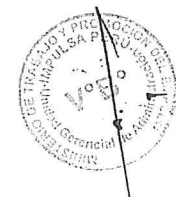
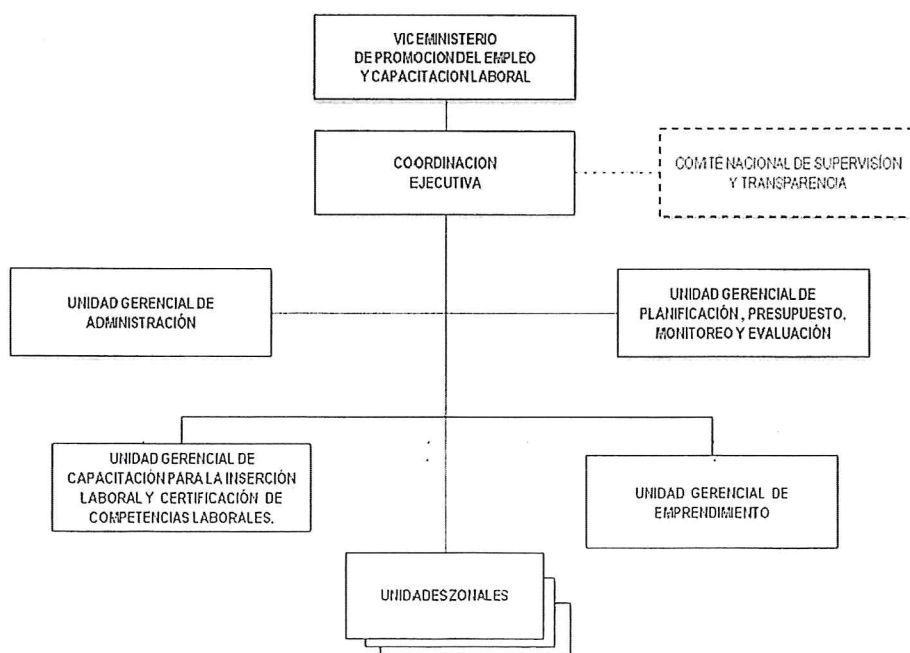
Ser el Programa del Estado peruano reconocido nacional e internacionalmente, que lidera la inserción laboral de recursos humanos calificados, en función a la demanda del mercado laboral a través de alianzas estratégicas público-privadas.

1.3. Objetivos estratégicos
<ul style="list-style-type: none"> • Brindar servicios de capacitación laboral de calidad en ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo, a través de instituciones de capacitación alineadas a los objetivos y principios del Programa. • Fortalecer competencias de gestión y acompañar a las personas en la implementación de sus negocios sostenibles y socialmente responsables, que contribuyan a la generación de empleo. • Reconocer formalmente las competencias laborales adquiridas empíricamente • Vincular a los beneficiarios del Programa con potenciales empleadores que requieren mano de obra de calificada.

1.4 Objetivos del Plan:

Fortalecer las capacidades y competencias de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 006 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 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



1.6 Información de personal

La Unidad Ejecutora N° 006, del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", cuenta con 72 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. 1057	72	1	19	0	0	40	10	2

1.7. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La Unidad Gerencial de Administración ha realizado el diagnóstico de necesidades de capacitación de la Unidad Ejecutora N° 006 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú". Para el ejercicio fiscal 2018, para lo cual mediante Memorando Múltiple N° 035-2017-MTPE/3/24.3/CE/JGA se solicitó a las unidades orgánicas los requerimientos de capacitación para el periodo 2018, habiéndose remitido formatos para la recolección de la citada información.

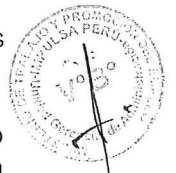
El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se organizó bajo la Guía metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de SERVIR orientada hacia la priorización del análisis estratégico para las necesidades de capacitación, así como la planificación de las acciones de evaluación 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.

La sistematización de la Información se ha desarrollado tomando en cuenta los temas prioritarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Luego de la tabulación de la información remitida por las unidades gerenciales, se obtuvo una demanda inicial de 44 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".

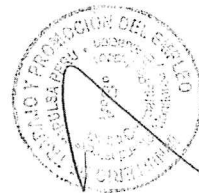
Al respecto, la priorización realizada se encuentra alineada a los ejes estratégicos de nuestra institución, tales como: Formalización de la fuerza laboral, Inserción juvenil al mercado de trabajo, Diálogo social en materia laboral, Empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, Programas motores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

Así también, para la priorización de acciones de capacitación y de acuerdo a la disponibilidad presupuestal según Informe N° 256-2018-MTPE/3/24.3/CE/JGP de la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación del Programa, 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.



CUADRO DE CURSOS 2018 - PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

TEMAS O CURSOS		3ER TRIMESTRE					4TO TRIMESTRE			PARTICIPANTES/COSTO		
N°	CATEGORIA	ACCION DE CAPACITACION (CURSO, TALLER, SEMINARIO)	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	N° PARTICIPANTES	UNIDADES ORGANICAS	COSTO		
1	ESPECIFICAS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO		1	1	1	1	4	C.E, UGA,	2,200.00		
2	TRANSVERSALES	CURSO TALLER DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS - PUCP		2	1	2	1	6	C.E, UGA,	600.00		
3		SIAF - SIGA - SEACE		2	2	2	2	8	C.E, UGA, UGP	7,200.00		
TOTAL				5	4	5	4	18		10,000.00		



1.8 Fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación

El Plan de Desarrollo de Personas 2018 se encuentra financiado con el presupuesto institucional de la Unidad Ejecutora N° 006: Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú" correspondiente al Pliego 012: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, asignado a la Meta N° 003: Recursos Ordinarios.

II. MATRIZ PDP

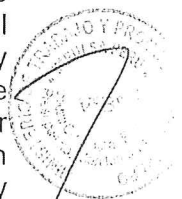
El Plan de Desarrollo de Personas 2018 se ha elaborado de acuerdo a las normas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, y en concordancia con los documentos de gestión institucional.

Los temas que se dictarán como parte del Plan de Desarrollo de Personas 2018 al personal del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales "Impulsa Perú", se ha basado en la priorización de acciones de capacitación que contribuyan en primer instancia, al logro de los objetivos estratégicos de cada área, los cuales se encuentran alineados a los ejes estratégicos y objetivos estratégicos del Programa tales como: Brindar servicios de capacitación laboral de calidad en ocupaciones requeridas por el mercado de trabajo, a través de instituciones de capacitación alineadas a los objetivos y principios del Programa, fortalecer competencias de gestión y acompañar a las personas en la implementación de sus negocios sostenibles y socialmente responsables, que contribuyan a la generación de empleo, reconocer formalmente las competencias laborales adquiridas empíricamente y Vincular a los beneficiarios del Programa con potenciales empleadores que requieren mano de obra calificada.

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 05 cursos vinculados a las Necesidades del Programa, los cuales van dirigidos a fortalecer conocimientos y habilidades para que nuestros colaboradores puedan cumplir con las acciones programadas para el cumplimiento de objetivos estratégicos de área y todo lo que ello implica, 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. y también vinculados al cumplimiento de Normatividad de observancia obligatoria para este año 2018 y que se hace ineludible implementar en las acciones de gestión de cada área. Estos cursos de capacitación se han categorizado en temas propios de las funciones de las unidades gerenciales y temas que abarcan las necesidades de todas o varias unidades gerenciales, orientados a fortalecer las cualidades y/o actitudes de los servidores.
- b. Adicionalmente, se han considerado 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, Transparencia y Acceso a la Información, Prevención del hostigamiento sexual laboral, entre otras.

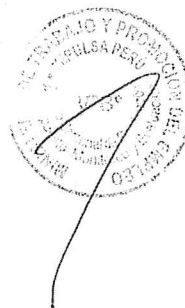


Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas - POP 2018 son de Formación Laboral, según lo establecido por SERVIR.

Cabe señalar, que la metodología para la medición de la efectividad de la capacitación en el POP 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:

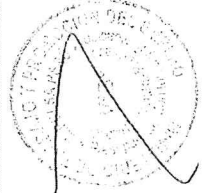
1. Reacción	Califica el grado de satisfacción de la Acción de Capacitación. Todos los cursos del PDP 2018 serán evaluados en este nivel.
2. Aprendizaje	Mide la capacidad para evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por los beneficiarios de capacitación. Se aplicará de preferencia, a todos los cursos programados.
3. Aplicación	Herramientas en la cual el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses.
4. Impacto	Mide el impacto o cambio en los resultados, es decir en los indicadores establecidos. Se aplicará de manera facultativa.

A continuación, presentamos la Matriz PDP:



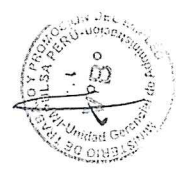
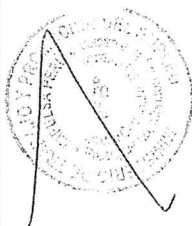
MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN

Nº	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	PUESTO	TOTAL BENEFICIARIO	MATERIA DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL
1	COORDINACIÓN EJECUTIVA	TAQUIA GUTIERREZ ROSSANA PILAR	COORDINADORA EJECUTIVA	1	ESPECIFICAS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	SEMI PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	550
2	COORDINACIÓN EJECUTIVA	VASQUEZ VILLARREAL TEOFILO OMAR	ESPECIALISTA LEGAL ADMINISTRATIVO I	1	ESPECIFICAS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	SEMI PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	550
3	UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACIÓN	MAURICIO GARCIA YVONNE ARACELI	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	TRANSVERSAL	DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	INDETERMINADO	100
4	COORDINACIÓN EJECUTIVA	TAQUIA GUTIERREZ ROSSANA PILAR	COORDINADORA EJECUTIVA	1	TRANSVERSAL	DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	INDETERMINADO	100
5	COORDINACIÓN EJECUTIVA	CHACON ROJAS LENNY EDNITA	ASESOR TECNICO	1	TRANSVERSAL	DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	INDETERMINADO	100
6	COORDINACIÓN EJECUTIVA	VASQUEZ VILLARREAL TEOFILO OMAR	ESPECIALISTA LEGAL ADMINISTRATIVO I	1	TRANSVERSAL	DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	INDETERMINADO	100
7	COORDINACIÓN EJECUTIVA	GONZALES SHUÑA JUAN DIEGO	ASISTENTE EN COMUNICACIONES	1	TRANSVERSAL	DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	INDETERMINADO	100



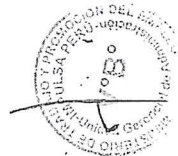
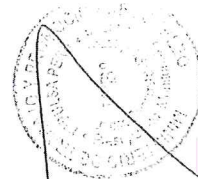
MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN

ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	PUESTO	TOTAL BENEFICIARIO	MATERIA DE ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACION	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACION	NIVEL EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL
8	COORDINACIÓN EJECUTIVA DE LA CRUZ ROMERO ROSEMARY	ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	1	TRANSVERSAL	DESARROLLO DE HABILIDADES BLANDAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	INDETERMINADO	100
9	UNIDAD GERENCIAL DE PLANIFICACION, PRESUPUESTO, MONITOREO Y EVALUACION APUMAYTA CONDE ALAN JOEL CHRISTIAN	ESPECIALISTA EN DESARROLLO INFORMÁTICO	1	TRANSVERSAL	SIAF - SIGA - SEACE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D: NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE MEDIANO PLAZO - TRANSVERSALES.	ALTO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	900
10	UNIDAD GERENCIAL DE CAPACITACION PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y CCL - CCL DESCALZI COLLAO BETTY NELLY	ESPECIALISTA EN MONITOREO Y SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE CCL - ZONA NORTE	1	TRANSVERSAL	SIAF - SIGA - SEACE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D: NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE MEDIANO PLAZO - TRANSVERSALES.	INTERMEDIO	SEMI PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	900
11	UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACION RIVERA COLLAZOS JULIO CESAR	GERENTE	1	TRANSVERSAL	SIAF - SIGA - SEACE	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACION	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	900
12	UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACION ECHE COLMENARES MARIA MILAGROS	ESPECIALISTA EN TESORERIA	1	TRANSVERSAL	SIAF - SIGA - SEACE	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACION	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	900
13	UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACION PAZO JULCA JULISSA AMELIA	ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS	1	TRANSVERSAL	SIAF - SIGA - SEACE	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACION	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	900
14	UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACION FIGUEROA ESPINOZA MIRIAN	ANALISTA EN RECURSOS HUMANOS	1	TRANSVERSAL	SIAF - SIGA - SEACE	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACION	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	900



MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN

ORGANO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	PUESTO	TOTAL BENEFICIARIO	MATERIA DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	NIVEL EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL
15 UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACION	CORNEJO SEPTIMO JESUS MANUEL	ESPECIALISTA EN LOGISTICA	1	TRANSVERSAL	SIAF - SIGA - SEACE	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	900
16 UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACION	JESUS ACEVEDO YLIANA CLAUDIA	ESPECIALISTA EN LOGISTICA	1	TRANSVERSAL	SIAF - SIGA - SEACE	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	CUARTO TRIMESTRE	900
17 UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACION	RIVERA COLLAZOS JULIO CESAR	GERENTE	1	ESPECIFICAS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	550
18 UNIDAD GERENCIAL DE ADMINISTRACION	PAZO JULCA JULISSA AMELIA	ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS	1	ESPECIFICAS	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	FORMACIÓN LABORAL	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B: REQUERIMIENTOS ORIGINADOS EN NUEVAS FUNCIONES, HERRAMIENTAS, U OTROS CAMBIOS QUE AFECTEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.	ALTO	PRESENCIAL	TERCER TRIMESTRE	550



FORMATO DE COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres :
Cargo que desempeña :
Dependencia :
Régimen laboral :

II. COMPROMISO

Mediante el presente documento, acredito que he sido beneficiado(a) con la capacitación denominada aprobada con N°del Plan de Desarrollo de las Personas aprobado por Resolución de Coordinación Ejecutiva, la cual será dictada por

El inicio la capacitación está programada para ely su finalización para el, siendo el costo previsto S/.....

Teniendo en consideración los detalles antes citados, hago de conocimiento mi COMPROMISO de asistir, aprobar y cumplir con las disposiciones que se dicten en dicho curso; caso contrario, de mediar motivos justificados informaré sobre dicha situación a la Unidad Gerencial de Administración, para los fines pertinentes.

En caso abandone o desapruere la capacitación sin motivos justificados y debidamente documentados, me haré responsable de la devolución de la totalidad del pago efectuado por la Entidad de acuerdo a lo estipulado en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

Asimismo, hago de conocimiento mi compromiso de permanecer en la entidad, por un plazo equivalente al doble de tiempo que dure la capacitación que reciba, más un plazo máximo de ciento veinte (120) días calendario según el valor de la capacitación recibida1, en el marco del periodo estipulado en mi contrato. Asimismo, me comprometo a aplicar los conocimientos recibidos en el desarrollo de mis funciones.

Entiendo que, en caso de incumplimiento, se registrará el hecho en mi legajo personal y no podré acceder a una nueva capacitación hasta que hayan transcurrido seis (6) meses de finalizada la misma.

En fe de lo manifestado, firmo el presente documento de compromiso.

Jesús María, _____ de _____ de 2018

DNI

1 Conforme al numeral 6.4.2.3. de la Directiva "Normativa para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas (RPE N° 141-2016-SERVIR-PE)

