



## Resolución de Superintendencia

Nº 0000 115 -2018-MIGRACIONES

Lima,

28 MAR. 2018

### VISTOS:

El Informe N° 00104-2018-RH/MIGRACIONES de la Oficina General de Recursos Humanos, y el Informe N° 000218-2018-AJ/MIGRACIONES de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO:

Mediante Decreto Legislativo N° 1130 se creó la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía administrativa, funcional y económica en el ejercicio de sus atribuciones;

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

En ese sentido, el artículo 10° de la Ley N° 30057, en concordancia con el artículo 9° de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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; del mismo modo, busca fortalecer así como mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

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

El numeral 6.4 del artículo 6° de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" referido al Ciclo de Procesos de Capacitación,



E. SEVILLA E.



D. SEDÁN V.



J. CORDOVA S.



F. RÍOS.



A. GARCIA C.



## Resolución de Superintendencia

expresa que dicho ciclo comprende tres etapas, Planificación, Ejecución y Evaluación; siendo la finalidad de la etapa de Planificación 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;

Igualmente, el numeral 6.4.1.1 del artículo 6° de la Directiva en mención, establece que el Comité de Planificación de la Capacitación debe estar conformado por el responsable de la Oficina General de Recursos Humanos o quien haga sus veces (quien debe presidir el Comité), el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección -que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la Entidad- y el representante de los servidores civiles (titular y suplente); de igual forma, la referida norma señala que el tiempo de participación de los representantes de los servidores civiles de tres (03) años, siendo elegidos mediante votación directa;

En ese sentido, mediante Resolución de Superintendencia N° 0088-2018-MIGRACIONES, de fecha 16 de marzo del 2018, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES para el período 2018-2021, el mismo que está integrado por el Director General de Recursos Humanos, el Director General de Planeamiento y Presupuesto, el Gerente de Usuarios en representación de la Alta Dirección así como los representantes titular y suplente de los servidores civiles de la Superintendencia Nacional de Migraciones - MIGRACIONES;

De otro lado, 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, de conformidad al literal i) que versa sobre el concepto de "Titular de la Entidad" perteneciente al artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N° 30057; asimismo de acuerdo al artículo 13° del Decreto Legislativo N° 1130 en concordancia con el artículo 10° del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, el Superintendente Nacional es el funcionario de mayor nivel jerárquico, ejerce la titularidad del pliego presupuestal y la máxima autoridad ejecutiva de la entidad, por lo que le corresponde expedir dicho acto administrativo;

Con Informe N° 00104-2018-RH/MIGRACIONES, la Oficina General de Recursos Humanos comunica la culminación de la elaboración proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 de la Superintendencia Nacional de Migraciones, el mismo que ha sido revisado y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación:



E. SEVILLA E.



D. SEDÁN V.



J. CORDOVA S.



F. RÍOS



A. GARCÍA C.





## Resolución de Superintendencia

Estando a lo propuesto y con los vistos de la Gerencia General, la Gerencia de Usuarios, la Oficina General de Recursos Humanos, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, así como la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1130, que creó la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES y el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2013-IN, modificado con Decreto Supremo N° 008-2014-IN;

### SE RESUELVE:



**Artículo 1°.** – Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2018, de la Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, el cual se anexa a la presente resolución como parte integrante de la misma.



**Artículo 2°.** – Disponer que la Dirección General de Recursos Humanos, ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2018; asimismo, realice el seguimiento y evaluación de las mismas.

**Artículo 3°.** – Poner en conocimiento de la presente resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.



**Artículo 4°.** – Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Migraciones: [www.migraciones.gob.pe](http://www.migraciones.gob.pe), así como en el portal de transparencia estándar.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**



  
EDUARDO SEVILLA ECHEVARRÍA  
Superintendente Nacional  
MIGRACIONES





**MIGRACIONES**



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS 2018**

**SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE MIGRACIONES**

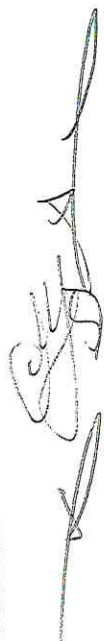




## INDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES
- III. MISIÓN INSTITUCIONAL
- IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA
- V. ALCANCE DEL PDP
- VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN MIGRACIONES
- VII. OBJETIVOS DEL PDP 2018
- VIII. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN
- IX. LINEAS DE CAPACITACIÓN
- X. POLÍTICAS NACIONALES MULTISECTORIALES Y PLANES INTERNOS
- XI. ENFOQUE METODOLÓGICO
- XII. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN
- XIII. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
- XIV. PRESUPUESTO DEL PDP 2018 Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO
- XV. ANEXO

1







I. PRESENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018 de la Superintendencia Nacional de Migraciones ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad.

Para ello, se ha realizado un levantamiento de información a partir de los lineamientos brindados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0141-2016-SERVIR-PE. Se remitió a los órganos y unidades orgánicas el formato de requerimiento de necesidades de capacitación, en el cual plasmaron sus intereses y expectativas de formación y capacitación laboral a un nivel de detalle que involucro no sólo determinar la acción de capacitación sino el nombre del beneficiario de la misma, el nivel de prioridad y su oportunidad de realización.

Los objetivos del PDP en suma buscan potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades de los servidores civiles de MIGRACIONES que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas detectados, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos nacionales y extranjeros.

El Plan de Desarrollo de las Personas incluirá la ejecución de los planes de capacitación que están comprendidos en la normatividad del Estado tales como las actividades del Comité de Igualdad de Género, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Prevención contra la Trata de Personas, Promoción de Igualdad de Oportunidades las Personas con Discapacidad, Comité de Control Interno, etc. todo ello con la finalidad de aportar a los objetivos de los Planes Nacionales Sectoriales determinados por el Estado Peruano, así mismo en cumplimiento de la Ley N° 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres” se promoverá en las convocatorias de las acciones de capacitación, la participación de hombres y mujeres a fin de garantizar la oportunidad de la participación en la formación laboral que brinda la Entidad.

Los beneficios que se esperan alcanzar con la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018 van más allá de fortalecer las competencias de nuestros servidores civiles, aportará a la gestión del conocimiento en la entidad, a alinear la cultura organizacional hacia la mejora continua, a la innovación constante de los servicios que brindamos y sobre todo a mejorar la calidad de atención a nuestros usuarios con calidez y vocación de servicio.

El presupuesto estimado para su implementación y ejecución es aproximadamente TRESCIENTOS OCHO MIL QUINIENTOS DIEZ y 00/100 soles (S/308,510.00) y su alcance es a nivel nacional con el desarrollo de cursos en la modalidad presencial, semipresencial (blended learning) y a distancia en la modalidad virtual.

## II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los objetivos estratégicos institucionales definidos en el Plan Estratégico Institucional PEI 2017-2019 Actualizado son los siguientes:

1. Elevar la calidad de los servicios migratorios brindados a las personas nacionales y extranjeras.
2. Fortalecer el control migratorio del país en beneficio de las personas nacionales y extranjeras.
3. Fortalecer la gestión administrativa en la Superintendencia Nacional de Migraciones


## III. MISIÓN INSTITUCIONAL

La misión institucional definida en el Plan Estratégico Institucional PEI 2017-2019 Actualizado es la siguiente:

**Misión:**

***"Conducir la Política Migratoria interna ejerciendo el control migratorio o fronterizo, contribuyendo a la seguridad nacional en beneficio de las personas nacionales y extranjeras, a través de servicios de calidad, respetando los derechos fundamentales en el marco de la Constitución y la Ley".***

## IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA

- 
1. Alta Dirección
    - a. Consejo Directivo
    - b. Superintendencia Nacional
    - c. Gerencia General
    - d. Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha contra la Corrupción
  2. Órganos de Línea
    - a. Gerencia de Política Migratoria.
    - b. Gerencia de Servicios Migratorios.  
Subgerencia de Inmigración y Nacionalización.  
Subgerencia de Movimiento Migratorio.  
Subgerencia de Verificación y Fiscalización.
    - c. Gerencia de Registros Migratorios.  
Subgerencia de Registros Nacionales  
Subgerencia de Registros Extranjeros
    - d. Gerencia de Usuarios.
  3. Órgano de Control
    - a. Oficina de Control Institucional
  4. Órgano de Apoyo



- a. Oficina General de Recursos Humanos.
  - b. Oficina General de Administración y Finanzas.
  - c. Oficina General de Tecnologías de Información, Comunicaciones y Estadística.
  - d. Oficina de Imagen y Comunicación Estratégica.
5. Órgano de Asesoramiento
- a. Oficina General de Asesoría Jurídica
  - b. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto

**V. ALCANCE DEL PDP**

El Plan de Capacitación está dirigido al personal que labora en la Sede Central, Agencias Descentralizadas, Jefaturas Zonales, Puestos de Control Migratorio y Puestos de Control fronterizo, así como al personal que labora en otros centros de atención desconcentrado.

El alcance de las acciones de capacitación estará dirigida al personal del D. Leg. 276 Ley de la Carrera Administrativa y personal del D. Leg. 1057 Contratos Administrativos de Servicios (CAS) que realizan las funciones inherentes a los procesos estratégicos, procesos operativos y procesos de soporte.

**VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD**

La cantidad total de servidores por régimen laboral es la siguiente:

D. Leg. 276	D. Leg. 1057	Total de servidores
209	860	1,069

*Fuente: Planilla Única de Pagos al 15 de marzo del 2018.*

**VII. OBJETIVOS DEL PDP 2018**

El Plan de Desarrollo de las Personas 2018 está orientado a aportar a los Objetivos Estratégicos Institucionales N° 1 y 2 del Plan Estratégico Institucional: "Elevar la calidad de los servicios migratorios brindados a las personas nacionales y extranjeras" y "Fortalecer el control migratorio del país en beneficio de las personas nacionales y extranjeras".

La Acción Estratégica Institucional que sustenta las actividades directamente relacionadas con la capacitación es la siguiente "Fortalecer el talento humano" y forma parte del Objetivo Estratégico Institucional N° 3 "Fortalecer la Gestión Administrativa en la Superintendencia Nacional de Migraciones"

**OBJETIVO GENERAL:**

Fortalecer el Talento Humano de los Servidores Civiles de la Superintendencia Nacional de Migraciones para brindar una atención de calidad a nuestros usuarios nacionales y extranjeros, con calidez y vocación de servicio.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**





1. Afianzar los valores éticos y de transparencia tendente a desarrollar mecanismos de lucha contra la corrupción.
2. Fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores civiles relacionados con el tema migratorio.
3. Mejorar el nivel de resolución del personal en aspectos vinculados a los sistemas administrativos y de control interno.
4. Fortalecer las capacidades de los servidores para la implementación del Modelo de Excelencia en la Gestión, Certificaciones Internacionales, entre otros.
5. Gestionar alianzas estratégicas y de cooperación para el desarrollo de los planes de capacitación.
6. Implementar y diversificar mecanismos de capacitación de alcance nacional.

#### VIII. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Las estrategias de capacitación están determinadas sobre la base de los objetivos específicos del PDP, y son las siguientes:

1. Desarrollar acciones de capacitación vinculados al fortalecimiento de la Cultura Institucional.
2. Implementar programas de capacitación y desarrollo continuo dirigido al servidor/a de la entidad.
3. Afianzar las alianzas estratégicas con otros países para contar con formación especializada.
4. Desarrollar programas para la formación de Instructores Internos en la entidad (formación de formadores), considerando que MIGRACIONES brinda un servicio altamente exclusivo y técnico.
5. Gestionar convenios de cooperación interinstitucional con entidades públicas y privadas.
6. Implementar cursos en la modalidad a distancia con uso de la plataforma virtual y otros medios para la capacitación.

**ALINEACIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES, OBJETIVO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018**

PEI 2017-2019 Actualizado		PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018		
Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Objetivo General	Objetivos Específicos	Estrategias
Fortalecer la Gestión Administrativa en la Superintendencia Nacional de Migraciones.	Fortalecer el Talento Humano.	Fortalecer el Talento Humano de los Servidores Civiles de la Superintendencia Nacional de Migraciones para brindar una atención de calidad a nuestros usuarios nacionales y extranjeros, con calidez y vocación de servicio.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Afianzar los valores éticos y de transparencia tendente a desarrollar mecanismos de lucha contra la corrupción.</li> <li>2. Fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores civiles relacionados con el tema migratorio.</li> <li>3. Mejorar el nivel de resolución del personal en aspectos vinculados a los sistemas administrativos y de control interno.</li> <li>4. Fortalecer las capacidades de los servidores para la implementación del Modelo de Excelencia en la Gestión, Certificaciones Internacionales, entre otros.</li> <li>5. Gestionar alianzas estratégicas y de cooperación para el desarrollo de los planes de capacitación.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar acciones de capacitación vinculados al fortalecimiento de la Cultura Institucional.</li> <li>2. Implementar programas de capacitación y desarrollo continuo dirigido al servidor/a de la entidad.</li> <li>3. Afianzar las alianzas estratégicas con otros países para contar con formación / especializada.</li> <li>4. Desarrollar programas para la formación de Instructores Internos en la entidad (formación de formadores), considerando que MIGRACIONES brinda un servicio altamente exclusivo y técnico.</li> <li>5. Gestionar convenios de cooperación interinstitucional con entidades</li> </ol>

			6. Implementar y diversificar mecanismos de capacitación de alcance nacional.	públicas y privadas. 6. Implementar cursos en la modalidad a distancia con uso de la plataforma virtual y otros medios para la capacitación.
--	--	--	---	---

## IX. LÍNEAS DE CAPACITACIÓN

Las líneas de capacitación permiten organizar los cursos por niveles de complejidad de una materia o materias referidas a un perfil de puesto específico, mayormente están vinculadas a un sistema administrativo, a un objetivo institucional o proyecto de desarrollo institucional de MIGRACIONES.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil organiza las acciones de capacitación en materias de capacitación al cual le corresponde una determinada codificación, la misma que se utilizará en nuestra matriz del PDP además de las líneas inherentes a los servicios que brindamos (SC).

Las líneas de capacitación se ordenan bajo los siguientes rubros:

LÍNEAS DE CAPACITACIÓN	Área Temática
A. Migración Interna	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política Migratoria</li> <li>2. Ley y reglamento de Migraciones</li> <li>3. Control Migratorio</li> <li>4. Servicios Migratorios</li> <li>5. Certificaciones</li> <li>6. Fiscalización Migratoria y Sanciones</li> <li>7. Registro de Nacionales y Extranjeros</li> <li>8. Inmigración y Nacionalización</li> <li>9. Otros</li> </ol>
B. Sistemas Administrativos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistema de Abastecimiento</li> <li>2. Sistema de Recursos Humanos</li> <li>3. Sistema Nacional de Control</li> <li>4. Sistema de Inversión Pública</li> <li>5. Sistema de Modernización del Estado</li> </ol>
C. Políticas Nacionales Sectoriales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción</li> <li>2. Plan Nacional de Igualdad de Género</li> <li>3. Plan Nacional de Gobierno Electrónico</li> </ol>



	<p>4. Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad</p> <p>5. Política Nacional de Seguridad y Defensa Nacional</p>
D. Planes Internos de MIGRACIONES	<p>1. Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno.</p> <p>2. Comité de Seguridad de la Información</p> <p>3. Plan de Capacitación para la Prevención de la Trata de Personas</p> <p>4. Plan de Capacitación para la Igualdad de Género</p> <p>5. Plan de Capacitación de Seguridad y salud en el Trabajo</p>
E. Sistemas de Gestión de la Calidad y Modernización del Estado	<p>1. Premio Nacional a la Calidad</p> <p>2. ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de la Calidad</p> <p>3. ISO 27001:2013 Sistema de Gestión de Seguridad de la Información</p> <p>4: ISO 37001:2016 Sistema de Gestión Antisoborno.</p> <p>5. Proyectos de Innovación y Desarrollo Institucional.</p> <p>6. Atención de Calidad al Ciudadano Nacional y Extranjero</p>

## **X. POLÍTICAS NACIONALES MULTISECTORIALES Y PLANES INTERNOS**

Las políticas nacionales son aquellas normas que emiten las entidades del Poder Ejecutivo en su calidad de entes rectores, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública, así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados por todas las instituciones del Estado para asegurar una adecuada prestación de los servicios que se ofrece a la ciudadanía en general.

La Superintendencia Nacional de Migraciones como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio del Interior ha considerado en la programación del PDP la realización de charlas de sensibilización, charlas informativas, cursos y/o talleres presenciales y virtuales que alcancen los objetivos buscados en las políticas nacionales multisectoriales y en los planes internos aprobados por MIGRACIONES, entre los cuales tenemos:

### **10.1 Plan de Sensibilización y Capacitación en Control Interno**

- Sistema de Control Interno
- Gestión por Procesos
- Gestión de Riesgos

10.2 Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción

- La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción como instrumento de gestión para instaurar una cultura de integridad en los servidores civiles
- Principios, deberes y prohibiciones en la función pública
- Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

10.3 Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

- Atención preferente de las personas con discapacidad.
- Lenguaje de Señas y Atención a los usuarios

10.4 Plan Nacional de Igualdad de Género

- Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones Internas
- Conciliación entre la Vida Familiar y Laboral
- Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral
- Enfoque de Género en las Políticas Públicas
- Elaboración de Indicadores con Enfoque de Género
- Perfil del Migrante con Enfoque de Género
- Presencia de Inmigrantes en situación de vulnerabilidad

10.5 Plan Nacional de Gobierno Electrónico

- Simplificación Administrativa
- Seguridad de la Información

10.6 Comité de Seguridad de la Información

- Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos Personales

10.7 Plan de Capacitación para la Prevención de la Trata de Personas

- El Plan Nacional contra la Trata de Personas 2017 – 2021. Nuevo Enfoque
- Identificación de posibles víctimas de trata de personas y sus formas de explotación
- Marco Regulatorio Peruano vinculado a la Lucha contra la Trata de Personas
- Calidades Migratorias y Procedimiento de Nacionalización

10.8 Plan de Capacitación Seguridad y Salud en el trabajo

- Inspecciones Internas de SST
- Reporte de Accidentes de Trabajo
- IPERC y Mapa de Riesgos

10.9 Política Nacional de Seguridad y Defensa Nacional

- Orgullo e Identidad Nacional

Las acciones de capacitación que se desprenden de las Políticas Nacionales Multisectoriales y su implementación conforme ha sido reglamentado en el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM que aprueba el Reglamento que regula las políticas nacionales.



## XI. ENFOQUE METODOLÓGICO

Las acciones de capacitación se seleccionarán y organizarán en torno a dos metodologías de enseñanza-aprendizaje:

- Metodología Activa y Participativa.
- Enfoque de Competencias Laborales.

### La Metodología Activa y Participativa

Se define como un conjunto de estrategias generadas por el facilitador que involucran al participante en su aprendizaje y viabilizan las actividades significativas posibilitando:

- ✓ Una situación en la cual el aprendizaje forma parte de su experiencia de vida, que es integrada a las anteriores experiencias que posee, mediante los mecanismos de asimilación y acomodación.
- ✓ La participación horizontal y el trabajo en equipo, interactuando con el facilitador y con miembros de su ámbito laboral.
- ✓ Que el participante construya sus propios conocimientos con la guía del facilitador, que le brinda todas las condiciones necesarias para su desarrollo.

La clave para aplicar métodos activos está en generar las necesidades, intereses y curiosidad de los participantes. Generar estos intereses significa crear una situación de aprendizaje interesante que lo impulsa a reconocer una necesidad de saber, buscar, observar, analizar, etc.

Por ello los cursos impartidos deben desarrollarse en ambientes de cordialidad entre los distintos actores de la capacitación: docente-discente y discente-discente en un entorno que promueva el trabajo dinámico entre todos.

### El Enfoque de Competencias Laborales

*Las competencias son las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado<sup>1</sup>.*

Para la implementación del enfoque de competencias laborales se requerirá identificar el perfil ocupacional de los principales puestos de trabajo, a fin de que las acciones de capacitación estén directamente relacionadas con su quehacer laboral y niveles de competencia.

*"El nivel de competencia está definido, principalmente por el grado de autonomía, manejo tecnológico y organizacional que muestra el trabajador en la cadena de producción o de servicios. Estas variables básicas permiten observar tanto la complejidad de los procesos*

<sup>1</sup> Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" pag.596670



*técnicos involucrados como el alcance la autonomía y toma de decisiones que competen al trabajador en el cumplimiento de sus funciones”<sup>2</sup>*

## **XII. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN**

El Plan de Desarrollo de las Personas 2018 abordará los 04 niveles de evaluación de la acción de la capacitación: evaluación por reacción, evaluación del aprendizaje, evaluación de la eficacia de la capacitación y evaluación de impacto.

### **EVALUACIÓN POR REACCIÓN**

La evaluación por reacción nos permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin de mejorar en ediciones futuras.

La metodología utilizada para determinar el grado de satisfacción o no satisfacción del personal que asiste a los cursos, charlas y/o talleres es la técnica de la encuesta, la encuesta es anónima y se aplica a todos los asistentes del curso, se aplica una escala Likert y está estructurado en siete dimensiones: Objetivos y contenido del Programa, materiales, recursos audiovisuales, facilitador, duración, ambiente de aprendizaje y percepción global.

### **EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE**

La evaluación del aprendizaje mide los conocimientos adquiridos por los participantes después de una acción de capacitación. Típicamente, se utilizan las pruebas de conocimientos, las cuales pueden aplicarse también como evaluación diagnóstica, para identificar las necesidades de capacitación.

Prueba de Entrada: es la evaluación inicial y previa a la actividad de capacitación, se aplica para contar con un precedente inicial del conocimiento del participante sobre el tema que se desarrollara en la capacitación.

Prueba de Salida: es la evaluación final que se aplica al mismo participante buscando conocer el nivel de conocimiento interiorizado después de la actividad de capacitación en la que ha participado.

### **EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN**

La Evaluación de la eficacia de la capacitación está asociada al puesto de trabajo y la aplicabilidad de los nuevos conocimientos o habilidades adquiridas, pretende identificar la recurrencia del nuevo aprendizaje, mejora en el desempeño, y finalmente el nivel de efectividad de lo aprendido, además de los cambios de actitudes.

### **EVALUACIÓN DE IMPACTO**

En la evaluación de impacto se intenta medir si la acción formativa tiene un impacto efectivo y eficiente en la organización. Este es el nivel más complejo de evaluar. Requiere, además, de un periodo largo para una evaluación correcta, y un seguimiento muy directo de cada uno de los empleados que recibió la formación.

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Guía metodológica Elaboración de Perfiles Ocupacionales. Lima, Perú. 2012. p. 10

Los resultados finales pueden consistir en: aumento de la producción, mejora de la calidad, menores costes, reducción de la frecuencia de los reprocesos, aumento de la productividad, mayores beneficios, etc.

### XIII. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Mediante Memorando Múltiple N° 093-2017-MIGRACIONES-RH de fecha 20 de noviembre del 2017 se solicitó a los diferentes Órganos y Unidades Orgánicas sus requerimientos de capacitación las mismas que deberían estar relacionadas con los objetivos estratégicos, el cierre de brechas o desarrollo de competencias laborales y *considerarse la prospectiva ante el escenario de la aprobación del nuevo ROF*, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que se realizarán durante el ejercicio fiscal siguiente.

En síntesis, los resultados fueron los siguientes:

CUADRO CONSOLIDADO DE LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN

N°	Oficina/Gerencia	Fecha de Entrega de Información	Cantidad de Cursos Requeridos	N° de Beneficiarios
1	Órgano de Control Institucional	4/12/2017	7	5
2	Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha contra la Corrupción.	1/12/2017	15	9
3	Oficina de Imagen y Comunicación Estratégica	15/12/2017	3	8
4	Oficina General de Recursos Humanos	29/11/2017	13	15
5	Oficina General de Administración y Finanzas	29/11/2017	57	38
6	Oficina General de Tecnologías de Información, Comunicaciones y Estadística	5/12/2017	13	28
7	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	14/12/2017	26	13
8	Oficina General de Asesoría Jurídica	1/12/2017	6	6
9	Gerencia de Servicio Migratorio	15/12/2017	41	44
10	Gerencia de Registro Migratorio	1/12/2017	9	9
11	Gerencia de Política Migratoria	14/12/2017	3	7
12	Gerencia de Usuarios	4/12/2017	7	28
13	Jefatura Zonal Arequipa	1/12/2017	5	17
14	Jefatura Zonal Chiclayo	4/12/2017	6	4
15	Jefatura Zonal Chimbote	1/12/2017	9	8
16	Jefatura Zonal Cusco	14/12/2017	14	15
17	Jefatura Zonal Piura	13/12/2017	6	26
18	Jefatura Zonal Pucallpa	14/12/2017	8	9



19	Jefatura Zonal Puerto Maldonado	1/12/2017	6	9
20	Jefatura Zonal Tacna	15/12/2017	22	153
21	Jefatura Zonal Trujillo	1/12/2017	3	13
22	Jefatura Zonal Tumbes	2/12/2017	7	50
			286	514

#### XIV. PRESUPUESTO DEL PDP 2018 Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO

El costo total que demanda la atención de las acciones de capacitación solicitadas por los órganos y unidades orgánicas demanda un monto de S/500,128.00 el cual luego del proceso de verificación, priorización y validación por parte del Comité del PDP se concluyó con una versión final de los requerimientos de capacitación.

El presupuesto para la ejecución de las acciones de capacitación asignado a la Oficina General de Recursos Humanos asciende a la suma de 308,510.00 soles, por la fuente de financiamiento de Recursos Directamente Recaudados, sin embargo en atención a las demandas de capacitación recibidas por las Jefaturas Zonales por la necesidad permanente de estar en constante actualización, el presupuesto asignado en "Servicio de capacitación organizado por personas jurídicas (23.27.31) habilitará el presupuesto requerido para los pasajes y viáticos de los especialistas de las diversas gerencias que participaran como facilitadores en la línea de capacitación "Migración Interna"

#### XV. ANEXOS

01. Matriz del PDP
02. Presupuesto del PDP
03. Acciones de capacitación que no requerirán presupuesto
04. Matriz de alineamiento con los Objetivos Estratégicos Institucionales, Objetivo General, Objetivos Específicos y Acciones de Capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2018



**Anexo 01: MATRIZ PDP**  
**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	50	J	Perfil del Migrante con Enfoque de género	Formación Laboral	Charla	B	Reacción	Presencial	I	0.00	6865.00
2	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	50	J	Presencia de Inmigrantes en Situación de vulnerabilidad en el Perú. Estudio preliminar con enfoque de género	Formación Laboral	Panel	B	Reacción	Presencial	I	0.00	6865.00
3	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	20	B	Formación de Evaluadores Gestores del Premio Nacional a la Calidad	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	I	26600.00	5000.00
4	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	20	B	Interpretación y Auditor Interno ISO 37001	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	I	12390.00	3750.00
5-7	Gerencia de Usuarios	Transversal	Varios	125	J	El Decreto Legislativo N° 1350 y su Reglamento: Una mirada desde los Derechos Humanos	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial/ Virtual	I, II, III	0.00	0.00
8	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	20	J	Formación de formadores	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II	9440.00	0.00
9	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	15	B	Diseño y Gestión de Proyectos	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II	5400.00	0.00
10	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	B	Gestión por Procesos	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II	12000.00	0.00
11	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	75	B	Norma ISO 27000: Gestión de Seguridad de la Información	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II	12000.00	0.00



# Anexo 01: MATRIZ PDP

## SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
12	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	B	Gestión de riesgos en Sistemas de Calidad	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	III	12000.00	0.00
13	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	B	Curso Mejora y Rediseño de Procesos	Formación Laboral	Curso	B	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	III	12000.00	0.00
14	Gerencia de Servicios Migratorios	Transversal	Varios	100	SC	Identificación de Documentos de Viaje y Evaluación de Pasajeros	Formación Laboral	Entrenamiento	C	Reacción	Presencial	I	1770.00	0.00
15	Gerencia de Servicios Migratorios	Transversal	Varios	60	SC	Detección de Documentos Falsos e Identificación del Nexo con Grupos Criminales en casos de Drogas.	Formación Laboral	Entrenamiento	C	Reacción	Presencial	I	19206.00	9480.00
16	Gerencia de usuarios	Transversal	Varios	20	SC	Procedimientos en Gestión Migratoria	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	I	0.00	0.00
17	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	20	D	Metodología para el Diseño de perfiles de Puestos para entidades públicas	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	I	0.00	0.00
18	Gerencia de Usuarios	Transversal	Varios	8	SC	Reconocimiento de Firmas y Sellos para Fedatarios Institucionales	Formación Laboral	Entrenamiento	C	Reacción	Presencial	I	0.00	0.00
19	Jefaturas Zonales Tacna y Tumbes	Transversal	Varios	200	SC	Detección de Documentos Falsos y perfilamiento	Formación Laboral	Entrenamiento	C	Reacción	Presencial	I	0.00	0.00





**Anexo 01: MATRIZ PDP**  
**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
20	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	30	J	La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción como instrumento de gestión para instaurar una cultura de integridad en los servidores civiles	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	I	0.00	0.00
21	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	50	J	Principios, deberes y prohibiciones en la función pública	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	I	0.00	0.00
22	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	J	Inspecciones Internas de SST	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	I	0.00	0.00
23	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	8	D	Identidad y Diversidades Culturales	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	I	0.00	0.00
24-26	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	75	B	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Virtual	I,II	0.00	0.00
27-29	Gerencia de Servicios Migratorios	Transversal	Varios	50	SC	Procedimientos de Control Migratorio	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Virtual	I,II	0.00	0.00
30-34	Jefaturas Zonales Arequipa, Chimbote, Ilo, Piura, Trujillo	Transversal	Varios	50	SC	Seguridad Marítima	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II	12500.00	0.00
35	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	B	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II	5000.00	0.00
36	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	B	Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos Personales	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II	12000.00	0.00





**Anexo 01: MATRIZ PDP**  
**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
37	Oficina General de Administración y Finanzas	Transversal	Varios	25	B	Especialización en Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II	7500.00	0.00
38	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	B	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	II	0.00	0.00
39	Gerencias de Usuarios, Servicios Migratorios y Registro Migratorio	Transversal	Varios	25	J	Atención preferente de las personas con discapacidad	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	II	0.00	0.00
40	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	J	Política de Seguridad y Defensa Nacional	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	II	0.00	0.00
41	Gerencias de Usuarios, Servicios Migratorios y Registro Migratorio	Transversal	Varios	25	J	Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones Internas	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	II	0.00	0.00
42	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	J	Conciliación entre la Vida Familiar y Laboral	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	II	0.00	0.00
43	Gerencias de Usuarios, Servicios Migratorios y Registro Migratorio	Transversal	Varios	25	D	El Plan Nacional contra la Trata de Personas 2017 – 2021. Nuevo Enfoque	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	II	0.00	0.00
44	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	J	Reporte de Accidentes de Trabajo	Formación Laboral	Entrenamiento	C	Reacción	Presencial	II	0.00	0.00
45-47	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	J	Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/Aprendizaje	Virtual	II	0.00	0.00



**Anexo 01: MATRIZ PDP**  
**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
48-62	Jefaturas Zonales y Oficina Descentralizada Huancayo	Transversal	Varios	350	SC	Procedimientos Migratorios, Nacionalización, Calidades Migratorias y TUPA	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II, III, IV	0.00	23335.57
63-77	14 Jefaturas Zonales y Oficina Descentralizada Huancayo	Transversal	Varios	350	SC	Control Migratorio y Perfilamiento	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II, III, IV	0.00	23335.57
78-92	14 Jefaturas Zonales y Oficina Descentralizada Huancayo	Transversal	Varios	350	SC	Calidad de Atención al usuario	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II, III, IV	0.00	23335.57
93-107	14 Jefaturas Zonales	Transversal	Varios	350	SC	Técnicas de Perfilamiento Indirecto de Personalidad y Comunicación No verbal	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II, III, IV	33200.00	0.00
108	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	30	D	Identificación de posibles víctimas de trata de personas y sus formas de explotación	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	II	0.00	0.00
109-111	14 Jefaturas Zonales	Transversal	Varios	320	D	Identificación de posibles víctimas de trata de personas y sus formas de explotación	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Virtual	II, III, IV	0.00	0.00
112	14 Jefaturas Zonales	Transversal	Varios	20	SC	Procedimientos Administrativos para Asistentes legales de las Jefaturas Zonales (Sede Lima)	Formación Laboral	Seminario	C	Reacción	Presencial	III	0.00	5537.29





**Anexo 01: MATRIZ PDP**  
**SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES**

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
113	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	B	Simplificación Administrativa	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	III	8000.00	0.00
114	Gerencias de Usuarios, Servicios Migratorios y Registro Migratorio	Transversal	Varios	25	J	Lenguaje de Señas y Atención a los usuarios	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	III	0.00	0.00
115	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	J	Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	III	0.00	0.00
116	Gerencias de Usuarios, Servicios Migratorios y Registro Migratorio	Transversal	Varios	25	D	Marco Regulatorio Peruano vinculado a la Lucha contra la Trata de Personas	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	III	0.00	0.00
117	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	J	IPERC y Mapa de Riesgos	Formación Laboral	Charla	C	Reacción	Presencial	III	0.00	0.00
118-120	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	B	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Virtual	III	0.00	0.00
121	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	SC	Calidades Migratorias y Procedimiento de Nacionalización	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Presencial	IV	0.00	0.00
122-124	Todos los Órganos y Unidades Orgánicas	Transversal	Varios	25	J	Reporte de Accidentes de Trabajo	Formación Laboral	Curso	C	Reacción/ Aprendizaje	Virtual	IV	0.00	0.00
<b>TOTAL</b>													<b>201,006.00</b>	<b>107,504.00</b>





N°	ACTIVIDAD	ESPECIFICA DE GASTO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	TRIMESTRE
1	Formación de Evaluadores Gestores del Premio Nacional a la Calidad	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	26,600.00	26,600.00	I
		Servicio de Coffe Break	1	5,000.00	5,000.00	
2	Identificación de Documentos de Viaje y Evaluación de Pasajeros	Servicio de Coffe Break	1	1,770.00	1,770.00	I
3	Detección de Documentos Falsos e Identificación del Nexa con Grupos Criminales en casos de Drogas.	Alquiler de ambiente de capacitación	1	19,206.00	19,206.00	I
		Servicio de Coffe Break	1	9,480.00	9,480.00	
4	Perfil del Migrante con Enfoque de género	Servicio de Coffe Break	1	6,865.00	6,865.00	I
5	Presencia de Inmigrantes en Situación de vulnerabilidad en el Perú. Estudio preliminar con enfoque de género	Servicio de Coffe Break	1	6,865.00	6,865.00	I
6	Interpretación y Auditor Interno ISO 37001	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	12,390.00	12,390.00	I
		Servicio de Coffe Break	1	3,750.00	3,750.00	
07-21	PROCEDIMIENTOS MIGRATORIOS, NACIONALIZACIÓN, CALIDADES MIGRATORIAS Y TUPA	Pasajes del facilitador/a	14 JZ y Agencia Huancayo		9,335.57	II,III,IV
		Viáticos del facilitador/a			14,000.00	
22-36	CONTROL MIGRATORIO Y PERFILAMIENTO	Pasajes del facilitador/a	14 JZ y Agencia Huancayo		9,335.57	II,III,IV
		Viáticos del facilitador/a			14,000.00	
37-51	CALIDAD DE ATENCIÓN AL USUARIO	Pasajes del facilitador/a	14 JZ y Agencia Huancayo		9,335.57	II,III,IV
		Viáticos del facilitador/a			14,000.00	
52-66	TÉCNICAS DE PERFILAMIENTO INDIRECTO DE PERSONALIDAD Y COMUNICACIÓN NO VERBAL	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	14 Jefaturas Zonales		33,200.00	II,III,IV
67-71	SEGURIDAD MARÍTIMA	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	05 Jefaturas Zonales		12,500.00	II
72	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA ASISTENTES LEGALES DE LAS JEFATURAS ZONALES (EN LIMA)	Servicio de Coffe Break	1	5,537.29	5,537.29	III
73	Formación de formadores	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	9440.00	9,440.00	II
74	Diseño y Gestión de Proyectos	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	5400.00	5,400.00	II
75	GESTION POR PROCESOS	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	12000.00	12,000.00	II
76	LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	5000.00	5,000.00	II
77	LEY N° 29733 "LEY DE PROTECCION DE DATOS PERSONALES"	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	12000.00	12,000.00	II



Anexo 02: PRESUPUESTO DEL PDP

Presupuesto asignado:

S/308,510.00

N°	ACTIVIDAD	ESPECIFICA DE GASTO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	TRIMESTRE
78	Norma ISO 27000: Gestión de Seguridad de la Información	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	12000.00	12,000.00	II
79	Especialización en Contrataciones del Estado	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	7500.00	7,500.00	II
80	Gestión de riesgos en Sistemas de Calidad	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	12000.00	12,000.00	III
81	Curso Mejora y Rediseño de Procesos	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	12000.00	12,000.00	III
82	Simplificación Administrativa	Contratación de servicios de capacitación para personas jurídicas	1	8000.00	8,000.00	III
					308,510.00	







**Anexo 03: ACCIONES DE CAPACITACIÓN QUE NO REQUERIRÁN PRESUPUESTO**

Nº	ACTIVIDAD	MODALIDAD	TRIMESTRE
1	Procedimientos en Gestión Migratoria	Presencial	I
2	Metodología para el Diseño de perfiles de Puestos para entidades públicas	Presencial	I
3	Reconocimiento de Firmas y Sellos para Fedatarios Institucionales	Presencial	I
4	Detección de Documentos Falsos y perfilamiento	Presencial	I
5	La Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción como instrumento de gestión para instaurar una cultura de integridad en los servidores civiles	Presencial	I
6	Principios, deberes y prohibiciones en la función pública	Presencial	I
7	Inspecciones Internas de SST	Presencial	I
8	Orgullo e Identidad Nacional	Presencial	I
9	Sistema de Control Interno	Presencial	II
10	Atención preferente de las personas con discapacidad	Presencial	II
11	Política de Seguridad y Defensa Nacional	Presencial	II
12	Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones Internas	Presencial	II
13	Conciliación entre la Vida Familiar y Laboral	Presencial	II
14	El Plan Nacional contra la Trata de Personas 2017 – 2021. Nuevo Enfoque	Presencial	II
15	Reporte de Accidentes de Trabajo	Presencial	II
16	Identificación de posibles víctimas de trata de personas y sus formas de explotación	Presencial	II,III,IV
17	Lenguaje de Señas y Atención a los usuarios	Presencial	III
18	Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral	Presencial	III
19	Marco Regulatorio Peruano vinculado a la Lucha contra la Trata de Personas	Presencial	III
20	IPERC y Mapa de Riesgos	Presencial	III
21	Calidades Migratorias y Procedimiento de Nacionalización	Presencial	IV
22-24	Sistema de Gestión de Seguridad de la Información	Virtual	I,II

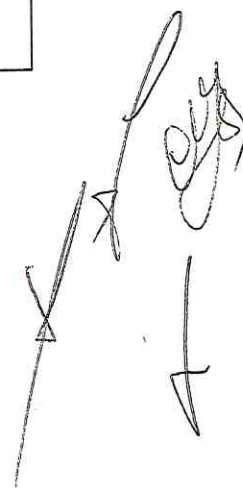
*[Handwritten signatures and initials]*





**Anexo 03: ACCIONES DE CAPACITACIÓN QUE NO REQUERIRÁN PRESUPUESTO**

N°	ACTIVIDAD	MODALIDAD	TRIMESTRE
25-27	Procedimientos de Control Migratorio	Virtual	I,II
28-30	Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Pública	Virtual	II
31-33	El Decreto Legislativo N° 1350 y su Reglamento: Una mirada desde los Derechos Humanos	Presencial/Virtual	I, II,III
34-36	Identificación de posibles víctimas de trata de personas y sus formas de explotación	Virtual	II,III,IV
37-39	Sistema de Control Interno	Virtual	III
40-42	Reporte de Accidentes de Trabajo	Virtual	IV





**ANEXO 04: MATRIZ DE ALINEAMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES, OBJETIVO GENERAL, OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES DE CAPACITACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018**

PEI 2017-2019 Actualizado		PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2018		
Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Objetivo General	Objetivos Específicos	Acciones de Capacitación
				Gestión por Procesos
				Curso Mejora y Rediseño de Procesos
				Gestión de Riesgos en Sistemas de Calidad
				Política de Seguridad y Defensa Nacional
				Orgullo e Identidad Nacional
				El Plan Nacional contra la Trata de Personas 2017 – 2021. Nuevo Enfoque
				Identificación de posibles víctimas de trata de personas y sus formas de explotación
				Marco Regulatorio Peruano vinculado a la Lucha contra la Trata de Personas
			5. Gestionar alianzas estratégicas y de cooperación para el desarrollo de los planes de capacitación.	Atención preferente de las personas con discapacidad
				Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones Internas
				Lenguaje de Señas y Atención a los usuarios
				Conciliación entre la Vida Familiar y Laboral
				Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral
				Inspecciones Internas de SST
				Reporte de Accidentes de Trabajo
				IPERC y Mapa de Riesgos
			6. Implementar y diversificar mecanismos de capacitación de alcance nacional.	Formación de Formadores



