



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

RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA
N° 047 – 2018-MTPE/3/24.2/JOVENES PRODUCTIVOS/DE

Lima, 04 ABR. 2018

VISTO:

El Memorando N° 286-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA de fecha 28 de marzo de 2018, emitido por la Unidad Gerencial de Administración, el Informe N° 159-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH de fecha 28 de marzo de 2018, emitido por el Área de Gestión Humana y el Informe N° 085-2018-JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGAL de fecha 03 de abril de 2018, emitido por la Unidad Gerencial de Asesoría Legal, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 013-2011-TR de fecha 20 de agosto de 2011, modificado por Decretos Supremos N° 004-2012-TR y N° 004-2015-TR, se creó el Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual se establece sobre la base de la Unidad Ejecutora 002 Capacitación Laboral Juvenil PROJOVEN, la misma que cuenta con autonomía técnico-administrativa, económica y financiera y que tiene por finalidad la inserción de los, las jóvenes de 15 a 29 años de edad, de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad, de las familias más pobres de la población rural y urbana, a través de su capacitación y fomento en el acceso al mercado de trabajo formal;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como 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; así como fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño de y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales: Asimismo, el artículo 12 de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que las Oficinas de Recursos Humanos son las responsables de conducir la capacitación en su entidad, para ello en el literal a), señala que planifican la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral y formación profesional de los servidores civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones;

Que, asimismo, el artículo 135 del citado Reglamento General señala que, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, 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 cual 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 procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación;

Que, el numeral 6.4 de la citada Directiva, señala que el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, entre ellas la de Planificación, que inicia el proceso de capacitación y tiene por





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

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

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 el ejercicio fiscal. Esta etapa comprende cuatro fases, siendo una de ellas, la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, del mismo modo, el numeral 6.4.1.4 de la misma Directiva refiere que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Además establece que su elaboración parte del diagnóstico de necesidades de capacitación, que su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 035-2017-MMTPE/3/24.2/JOVENES PRODUCTIVOS/DE de fecha 23 de febrero de 2017, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Unidad Ejecutora 002 Programa Nacional de Empleo Juvenil del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

Que mediante Acta de Validación del PDP de fecha 28 de marzo de 2018, el mencionado Comité indica que han revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión, misión, estructura orgánica, número de servidores civiles, Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuente de financiamiento); así como, la Matriz del PDP, verificado la oportunidad de las acciones de capacitación y se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP;

Con las visaciones del Área de Gestión Humana, la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación y la Unidad Gerencial de Asesoría Legal;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" y la Resolución Ministerial N° 024-2018-TR.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas del Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos" correspondiente al Año 2018, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- Disponer que el Área de Gestión Humana de la Unidad Gerencial de Administración, remita copia de la presente resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, de conformidad a lo que dispone el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE la presente resolución.

Artículo 3°.- Encargar al Área de Estadística e Informática de la Unidad Gerencial de Planificación, Presupuesto, Monitoreo y Evaluación, la publicación de la presente resolución, en el Portal Institucional (Página Web) del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos".

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

DIMITRI NICOLAS SENMACHE ARTOLA
Director Ejecutivo
Programa Nacional de Empleo Juvenil
"Jóvenes Productivos"

www.trabajo.gob.pe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María



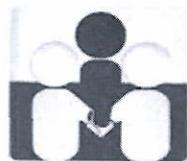
PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2018



Jes



Jóvenes Productivos

Programa Nacional de Empleo Juvenil





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



INDICE

- I. **PRESENTACIÓN**

- II. **ASPECTOS GENERALES**
 - 2.1 MISIÓN
 - 2.2 VISIÓN
 - 2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
 - 2.4 ESTRUCTURA ORGÁNICA
 - 2.5 NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES
 - 2.6 FINALIDAD
 - 2.7 MARCO LEGAL
 - 2.8 VIGENCIA
 - 2.9 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN
 - 2.10 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN
 - 2.11 FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

- III. **RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN**
 - 3.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
 - 3.2 RESULTADOS

- IV. **MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS**





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO ANUALIZADO 2018 (PDP)

I. PRESENTACION

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo es la institución rectora de la administración del Trabajo y la Promoción del Empleo, con capacidades desarrolladas para liderar la implementación de políticas y programas de generación y mejora del empleo, contribuir al desarrollo de las micro y pequeñas empresas, fomentar la previsión social, promover la formación profesional; así como velar por el cumplimiento de las Normas Legales y la mejora de las condiciones laborales, en un contexto de diálogo y concertación entre los actores sociales y el Estado.

El Programa Nacional de Empleo Juvenil “**Jóvenes Productivos**” nace en el año 2011 como parte de un plan macro del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE, que pretende mejorar las condiciones laborales de los jóvenes. Este programa no sólo se centra en mejorar las condiciones que padecen los jóvenes en situación de pobreza, sino que apunta a poblaciones vulnerables por motivos étnicos, de discapacidad y/o género. Asimismo, trabaja con los jóvenes urbanos y rurales para estimular de igual forma la inclusión laboral.

Con 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, cuyo propósito es mejorar el desempeño de los colaboradores a fin de brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2018 – PDP, es un instrumento de gestión orientado a mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y especialización del personal del programa Jóvenes Productivos, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo. Busca mejorar el desempeño de los trabajadores, incluye acciones que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado, para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado.

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2018 es elaborado tomando en cuenta lo planificado en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2014-2018), ambos, documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación; por su parte, el PDP quinquenal representa la planificación de tales actividades a largo plazo, mientras que el PDP anual representa su versión operativa.

La capacitación implica por un lado lograr la integración del trabajador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en el Programa. La capacitación y alta especialización es un proceso educacional de





PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus aptitudes frente a aspectos de la organización, en el puesto o el ambiente laboral.

Estamos seguros que el logro de las metas de capacitación nos permitirá seguir y mejorar las competencias necesarias que deben tener las y los trabajadores del Programa y con ello conseguir los objetivos trazados por el Programa.

El Comité del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) ha aprobado el siguiente Plan que se desarrollará en durante el transcurso de presente año 2018.





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



II. ASPECTOS GENERALES

Mediante Decreto Supremo N° 013-2011-TR de fecha 20 de agosto de 2011, modificado por Decretos Supremos N° 004-2012-TR y N° 004-2015-TR, se creó el Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes Productivos" dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual se establece sobre la base de la Unidad Ejecutora 002 Capacitación Laboral Juvenil PROJOVEN, la misma que cuenta con autonomía técnico-administrativa, económica y financiera.

El Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos tiene como objetivo brindar capacitación gratuita para desarrollar y fortalecer las competencias laborales y de emprendimiento de los jóvenes de 15 a 29 años de edad en situación de pobreza, pobreza extrema y/o vulnerabilidad del ámbito urbano y rural buscando no sólo capacitar a los estudiantes sino insertarlos al mercado laboral garantizando condiciones de trabajo dignas.



2.1 Finalidad del Programa

El Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra" tiene por finalidad la inserción de los y las jóvenes de 15 a 29 años de edad, de escasos recursos económicos y/o en situación de vulnerabilidad, de las familias más pobres de la población, rural y urbana, a través de su capacitación y fomento en el acceso al mercado de trabajo formal.

2.2 Objetivos estratégicos

- Promover la empleabilidad de los jóvenes para su inserción laboral en el mercado de trabajo.
- Generar competencias y oportunidades laborales para poblaciones vulnerables, con énfasis en aquellas en condiciones de pobreza y pobreza extrema.
- Promover el empleo a través del mejoramiento de las competencias laborales y niveles de empleabilidad de la población, particularmente en condiciones de desempleo y subempleo.



2.3 Numero de servidores civiles que conforman la entidad

El Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos cuenta con la siguiente cantidad de servidores civiles:

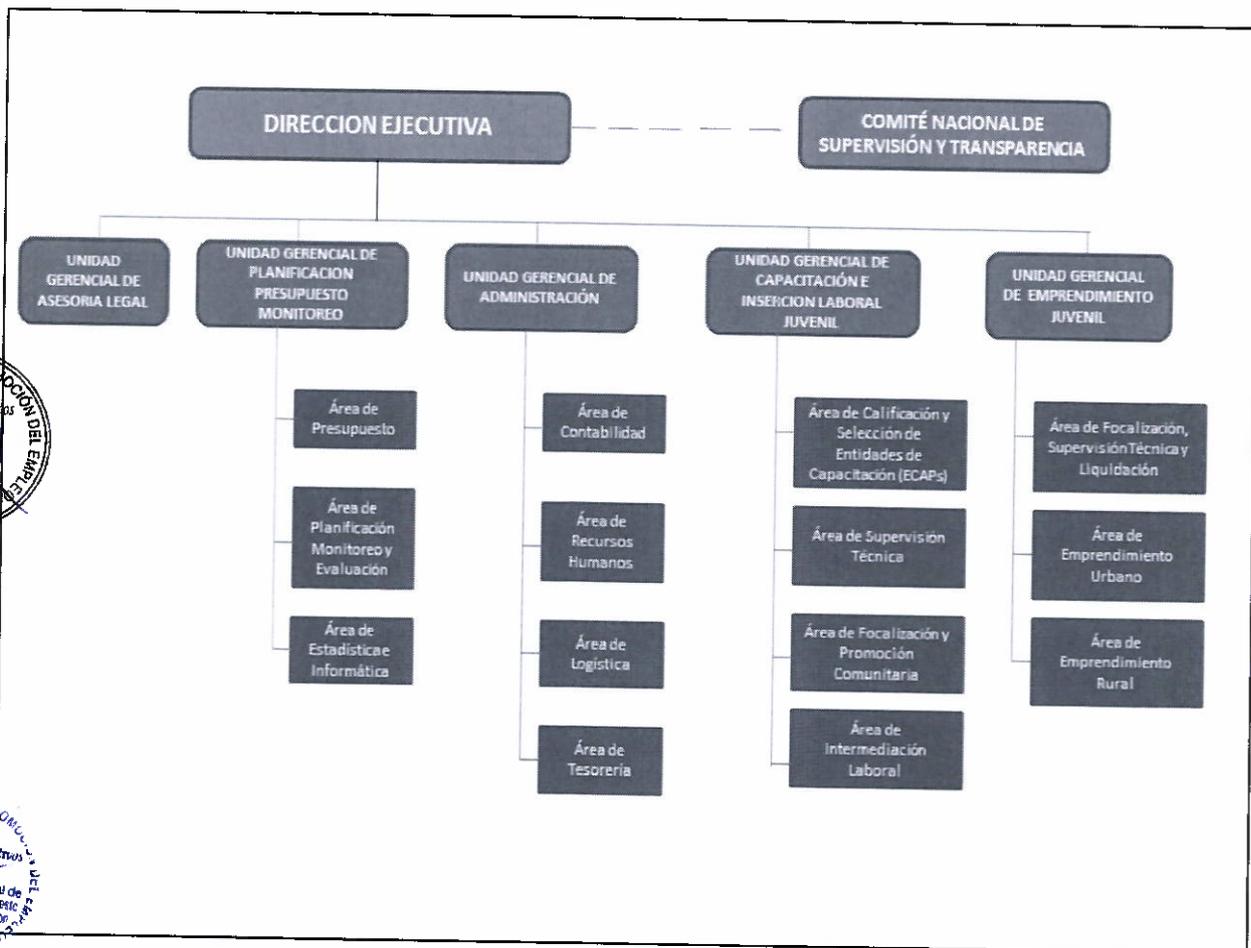
Tipo de Trabajador	Cantidad
Directivos	1
Gerentes	5
Jefes de área	14
Jefes zonales	23





Profesionales técnicos	y	69
Total		112

2.4 Estructura orgánica



2.5 Finalidad del Plan de Desarrollo de Personas

Permite la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas, para los trabajadores de acuerdo a las necesidades del Programa “Jóvenes Productivos”, con el fin de mejorar su rendimiento y cumplir con los objetivos y metas del Programa.

2.6 Marco Legal

- Ley N° 27658-Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, de fecha 30 de enero de 2002, que establece que el proceso de modernización tiene como



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, con canales efectivos de participación ciudadana, descentralizado y desconcentrado, transparente en su gestión, con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, entre otros.

- b) Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, de fecha 04 de julio de 2013, que aprueba el nuevo régimen del Servicio Civil, cuya finalidad es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil.
- c) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, de fecha 13 de junio de 2014, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil, y establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos comprende los siguientes Subsistemas: a) Planificación de Políticas de Recursos Humanos, b) Organización del Trabajo y su Distribución, c) Gestión del Empleo, d) Gestión del Rendimiento, e) Gestión de Compensación, f) Gestión del Desarrollo y la Capacitación; y, g) Gestión de Relaciones Humanas y Sociales.
- d) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 13 de Agosto de 2016, que aprueba la Directiva "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.
- e) Resolución Ministerial N° 179-2012-TR, Aprueban el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra"
- f) Resolución Ministerial N° 215-2014-TR, Modifica el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra"
- g) Resolución Ministerial N° 234-2014-TR, Modifica el Manual de Operaciones del Programa Nacional de Empleo Juvenil "Jóvenes a la Obra"



2.7 Vigencia

El presente Plan de Capacitación entra en vigencia a partir de su aprobación. El Plan por ser una herramienta dinámica puede estar sujeto a variaciones y será ejecutada a lo largo del presente año, esto en coordinación de los jefes y gerentes que motivarán el desarrollo de dicho plan.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



2.8 Objetivo de Capacitación:

- Contribuir al desarrollo profesional y técnico de los trabajadores.
- Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal del Programa Jóvenes productivos con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuno y con calidad al usuario.
- Lograr un alto desempeño en las funciones actuales de los trabajadores, preparándolos para asumir futuras responsabilidades acordes al desarrollo y crecimiento institucional.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores, y así, elevar la calidad de desempeño de los trabajadores.
- Promover que el personal realice sus funciones enfocados a la mejora continua para contribuir al logro de los objetivos y metas.
- Contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades en el Programa "Jóvenes Productivos".
- Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en la tarea a desarrollar, garantizando que el personal tenga condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente en forma continua.



2.9 Estrategias de Capacitación:

- Gestionar cursos, charlas y talleres externos y/o internos que tendrán relación directa con las funciones que desempeñan los trabajadores en el "Programa Jóvenes Productivos" y los valores necesarios para cumplir con los objetivos del Programa, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.
- Coordinar eventos y/o cursos corporativos en convenio con instituciones externas (según las necesidades de capacitación, disponibilidad presupuestal y aprobación de la Dirección Ejecutiva).
- Los participantes de las capacitaciones tendrán antes que iniciar los cursos que firmar la carta de compromiso, la autorización de descuento por planilla que solo se hará efectivo en el caso de no haber cumplido con la participación y/o entrega de la Certificación de haber aprobado el evento de capacitación. Al finalizar la Capacitación el trabajador está en la obligación de entregar al área de Recursos Humanos el formato de Evaluación de Eventos de Capacitación y copia de su Certificado y/o constancia.



2.10 Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

El plan de Desarrollo de Personas anualizado 2018 se encuentra financiado con el presupuesto Institucional vigente correspondiente a la Unidad Ejecutora 002: Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos, asignado a la meta 003: Unidad Gerencial de Administración. El mismo que dispone para la capacitación un total de s/15,000.00 nuevos soles y el saldo restante será proporcionado mediante la realización de una meta modificatoria.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



III. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

3.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2018 tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a los distintos órganos del programa Jóvenes productivos mediante MEMORANDO CIRCULAR N°004-2017/JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH el día 19 de diciembre del 2017.

Para determinar las acciones de capacitación, previamente se realizó la fase de sensibilización sobre la importancia de capacitación, la cual ayudó a que todo el Programa le otorgue el debido interés al Plan de desarrollo de Personas como un medio para el desarrollo de los colaboradores y por ende para el logro de los objetivos trazados. Además, se envió el MEMORANDO CIRCULAR N°004-2017/JOVENES PRODUCTIVOS/DE/UGA/GH a todos los Gerentes de las Unidades Gerenciales del Programa "Jóvenes Productivos" para comunicar el inicio de la Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y para motivarlos a completar la matriz de requerimiento de capacitación de su Unidad Gerencial con el objeto de recoger las necesidades de capacitación. En dicho circular, se establecieron los plazos como también se reiteró la labor del área de Gestión Humana de proveer apoyo, asesoría y seguimiento en el llenado de dicha matriz.



Handwritten signature in blue ink.



Posteriormente, Gestión Humana se encargó de asesorar de manera personal a cada Gerente de Unidad, otorgándoles los materiales vía correo (instructivo para completar la matriz de requerimiento, matriz de requerimiento de capacitación, Directiva Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas N° 141-2016-SERVIR-PE y una presentación de power point en donde se explica a detalle el llenado de cada columna de la matriz de requerimiento de capacitación.)

A partir de la información proporcionada por todas las Gerencias, se identificaron los requerimientos de capacitación.



3.2 Resultados

A continuación, se muestra el listado de temas en los que cada Unidad Gerencial desea capacitarse. Cabe señalar, que aún en esta etapa no se procedió a priorizar.



RELACION DE NOMBRES DE ACCION DE CAPACITACION SOLICITADOS POR LAS UNIDADES GERENCIALES DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL " JOVENES PRODUCTIVOS"

Unidad de Planificación Presupuestal, Evaluación y monitoreo	Desarrollo e implementación de aplicación en MS Azure
	Base de datos en SQL Server 2016
	Máquinas virtuales Microsoft Ms Azure
	Capacitación en marco normativo en materia presupuestal y su implementación en los procedimientos enmarcados en el Sistema de Presupuesto público
	Administración y configuración de windows server 2016
	Sistema de control interno
	Modernización de la gestión pública
	Gestión del talento humano
	Curso de redacción administrativa
	Gestión del presupuesto público
	Informática- Microsoft office
	Curso de anticorrupción y ética en la función pública
Unidad Gerencia de Asesoría Legal	Ley SERVIR y su reglamento
	T.U.O. De la Ley N° 27444 ley de procedimiento Administrativo general
	Curso de contrataciones del estado
	Redacción de documentos oficiales
	Curso de anticorrupción y ética en la función pública
Unidad Gerencial de Emprendimiento Juvenil	Curso de capacitación EDEX en design thinking
	Curso de contrataciones del estado
	Curso Gestión de proceso
	Curso de anticorrupción y ética en la función pública
	Curso de capacitación en monitoreo y evaluación de políticas públicas



Handwritten signature





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

	Curso de redacción administrativa
Unidades Gerencial de Administración	Curso de anticorrupción y ética en la función pública
	Curso de contrataciones del estado
	Selección, capacitación y evaluación de desempeño.
	Curso de almacenes e inventarios
	Legislación laboral
	Taller de operatividad de catálogos electrónicos
	Control Previo
	Curso Gestión de tesorería gubernamental
	Curso de SIAF
	Curso Reforma Tributaria
	Curso de títulos y valores
	Curso integral en Recursos Humanos
	Gestión logística
	Gestión Pública
	Curso de redacción administrativa
	Planificación estratégica en el sector público
	Administración documentaria y archivo
Unidad Gerencial de Capacitación e Inserción Laboral Juvenil	Construcción e interpretación de indicadores Económicos y sociales en los programas sociales
	Gestión de las contrataciones con el estado.
	Sistematización, evaluación y monitoreo en Programas sociales
	Trabajo en equipo
	Normas de control interno
	Como afrontar una acción de control
	Gestión de riesgos y gestión de procesos





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

	Estrategias de intervención comunitaria para la promoción del empleo juvenil en jóvenes de escasos recursos económicos
	Capacitación EDEX en liderazgo y tributos gerenciales
	Redacción de documentos oficiales
	Curso de gestión pública
	SIGA, SIAF, SEACE
	Curso de redacción administrativa

Luego de recabar las necesidades de capacitación, se trasladó todas las acciones de capacitación identificadas a una segunda matriz llamada Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) en la que, en una segunda versión, se ordenó de acuerdo a la prioridad y al rango de pertinencia, lográndose de esta forma identificar las acciones de capacitación que resultan de gran prioridad y pertinencia.

A continuación, se muestra una tabla los nombres de las acciones de capacitación que después del análisis y evaluación resultaron ser las que más necesita el Programa Jóvenes Productivos en la actualidad.

Nombres de las acciones de capacitación más importantes

Contrataciones del Estado
Curso de Redacción Administrativa de Documentos Oficiales en la Gestión Pública
Curso de Anticorrupción y Ética

Es preciso mencionar, que el Programa Nacional de Empleo Juvenil Jóvenes Productivos cuenta con un presupuesto de capacitación limitado de S/15, 000 nuevos soles.

Al contar con un presupuesto reducido se dio prioridad a las acciones de capacitación que tenga un impacto sumamente importante en todas las Unidades Gerenciales. En este caso se otorga la atención a las acciones de capacitación que giran en torno al Curso de Contrataciones del Estado. Asimismo, se considera que se debe capacitar a todos los colaboradores en lo que respecta a Anticorrupción y ética en el marco del reforzamiento de la transparencia y actos éticos en la gestión de la institución.

Adicionalmente, urge dentro de todas las unidades Gerenciales la necesidad de capacitarse en relación al Curso de Redacción Administrativa de Documentos Oficiales en la Gestión Pública.



zul





PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo



JEL



MATRIZ PDP

N°	ÓRGAN O 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
1	VARIOS	VARIOS	VARIOS	15	A3	CONTRATACIONES DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE Y REACCIÓN	PRESENCIAL	II	9500	0
2	VARIOS	VARIOS	VARIOS	20	H3	REDACCIÓN ADMINISTRATIVA DE DOCUMENTOS OFICIALES EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE Y REACCIÓN	PRESENCIAL	I	3000	0
3	VARIOS	VARIOS	VARIOS	TODOS	J4	ANTICORRUPCIÓN Y ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE Y REACCIÓN	PRESENCIAL	II	2500	0