



# Resolución de Secretaría General

N° 009 -2018-MIDIS/SG

Lima, 27 FEB. 2018

## VISTO:

El Informe N° 34-2018-MIDIS/SG/OGRH de la Oficina General de Recursos Humanos, el Informe N° 63-2018-MIDIS/SG/OGPPM de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, y el Informe N° 105-2018-MIDIS/SG/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, contemplando en su literal f) del artículo 5, la Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

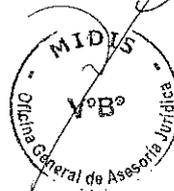
Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, de acuerdo al artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles, debiendo definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), con el objetivo de desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.2.1.1 de la Directiva señala que el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho Plan. El financiamiento puede ser total o parcial, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades previstos en la Directiva;

Que, de acuerdo al numeral 6.4 de la Directiva, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; siendo que la etapa de Planificación, 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. Comprende cuatro fases: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3)



Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad; precisándose que la aprobación y presentación del PDP ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, de acuerdo al numeral citado precedentemente, el Plan de Desarrollo de las Personas contiene aspectos generales que comprenden la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las acciones de capacitación; y la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas que comprende la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva, establece como funciones del Comité de Planificación de la Capacitación asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, conforme al numeral 6.4.1.3 de la Directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad; y validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, el numeral 8.3 de la Directiva señala que las entidades presentan a la Autoridad Nacional del Servicio Civil sus respectivos Planes de Desarrollo de las Personas a través del correo [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), los cuales son publicados en el portal web [www.servir.gob.pe/pdp](http://www.servir.gob.pe/pdp);

Que, a través del Informe N° 34-2018-MIDIS/SG/OGRH, la Oficina General de Recursos Humanos remite para su aprobación, el Plan de Desarrollo de Personas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social elaborado para el año 2018, señalando que el mismo busca promover el desarrollo de conocimientos y habilidades blandas en los servidores civiles, a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los objetivos institucionales, así como alcanzar el óptimo desempeño de los servidores con el fortalecimiento de sus competencias;

Que, conforme al Acta N° 001-2018-CPC, adjunto al citado informe, se observa que el Comité de Planificación de la Capacitación del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social conformado por Resolución de Secretaría General N° 004-2017-MIDIS/SG, ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos;

Que, mediante Informe N° 63-2018-MIDIS/SG/OGPPM la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización señala que el Plan de Desarrollo de Personas elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos considera los contenidos previstos en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva, y se enmarca dentro de los objetivos estratégicos del Plan Operativo Institucional - POI 2018, aprobado por Resolución Ministerial N° 281-2017-MIDIS, correspondiente a la Unidad Ejecutora 001: Sede Central Ministerio de Desarrollo e Inclusión





# Resolución de Secretaría General

Social; asimismo, señala que se cuenta con los recursos para su ejecución en la secuencia funcional 0014 de la Oficina General de Recursos Humanos;

Que, de acuerdo al Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, 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, siendo que en el caso del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social es el Secretario General, conforme al artículo 16 de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, cuyas funciones se encuentran vinculadas a la gestión de los aspectos de administración interna del Ministerio, encontrándose comprendido dentro estos la Gestión de la Capacitación;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y el Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social;

## SE RESUELVE:

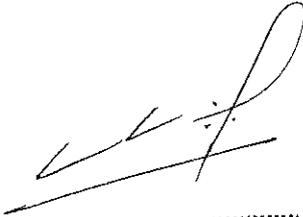
**Artículo 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2018 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

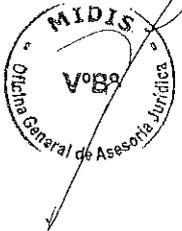
**Artículo 2.-** Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos implemente las acciones de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas aprobado por el artículo 1 de la presente resolución.

**Artículo 3.-** Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del correo [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), la presente resolución y su Anexo, dentro del plazo establecido para tal fin.

**Artículo 4.-** La presente resolución y su Anexo aprobado por el artículo 1, son publicados en el Portal Institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social ([www.midis.gob.pe](http://www.midis.gob.pe)), siendo responsable de dicha acción el Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información.

**Regístrese y comuníquese,**

  
.....  
**IVÁN DE LA CRUZ HERMOZA**  
Secretario General  
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social







PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 1 de 13

### PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2018

Plan aprobado mediante Resolución de Secretaria General N° 009 -2018-MIDIS/SG

Etapa	Responsable	Cargo	Fecha	Visto Bueno y Sello:
Formulado por:	Romy Luz Lavado Tuca	Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos	15/02/18	
Revisado por:	Luis Humberto Ñañez Aldaz	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	20/02/18	
	Percy Antonio Curi Portocarrero	Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica	26/02/18	
Aprobado por:	Ivan Willy De La Cruz Hermoza	Secretario General	27/02/18	



PERU

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 2 de 13

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018 DEL MINISTERIO DE  
DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL**

**ÍNDICE**

**1. INTRODUCCIÓN**

**2. ALCANCE**

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ACTORES INVOLUCRADOS

**3. MARCO REFERENCIAL**

ESTRATÉGICO

INSTITUCIONAL

HISTÓRICO

LEGAL

CONCEPTUAL

**4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

**5. OBJETIVOS**

OBJETIVO GENERAL DE CAPACITACIÓN

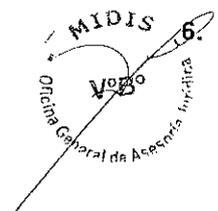
OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CAPACITACIÓN

**6. PROGRAMACIÓN DE ACCIONES Y PRESUPUESTO REQUERIDO**

MATRIZ PDP

PRESUPUESTO

**7. MONITOREO Y EVALUACIÓN**



**PERÚ****Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social**

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 3 de 13

## 1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS fue creado por la Ley N° 29792 el 20 de octubre de 2011, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica; asimismo se creó el Sector de Desarrollo e Inclusión Social, que comprende a todas las entidades del Estado, de los tres niveles de gobierno, vinculados con el cumplimiento de políticas nacionales en materia de promoción del desarrollo social, la inclusión y la equidad.

El MIDIS tiene por finalidad mejorar la calidad de vida de la población, promoviendo el ejercicio de derechos, el acceso a oportunidades y el desarrollo de capacidades. En coordinación y articulación con las diversas entidades del sector público, el sector privado y la sociedad civil.

Para la consecución de tales mandatos, el Ministerio requiere de la valiosa colaboración de sus servidoras y servidores. En esa línea, ejecuta planes de desarrollo de personas a efectos de que las servidoras y servidores adquieran y refuercen el conocimiento, habilidades y destrezas que permitan igualar el perfil del puesto con las competencias reales requeridas.

En ese contexto, se ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2018 de la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aplicando las disposiciones impartidas en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, así como el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal (2014-2018) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado a través de la Resolución Ministerial N° 016-2014-MIDIS.

Este Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, promueve el desarrollo de capacidades, entendiéndose como una actividad que logra el desarrollo profesional, técnico y moral de los servidores y servidoras de la entidad. Es por esto, que el MIDIS entiende que la capacitación de sus servidoras y servidores contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. Por esta razón, promueve de manera permanente la capacitación, mediante la ejecución del presente Plan, garantizando que todos los servidores y servidoras del MIDIS obtengan conocimientos y habilidades inherentes al puesto que desempeñan, lo que permitirá potenciar sus valores éticos y su desarrollo personal.

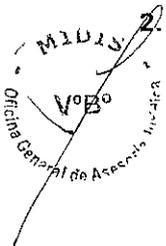
### ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, se encuentra a disposición de los servidores de todos los órganos y unidades orgánicas del MIDIS, vinculados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios", encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al subsistema de gestión de la capacitación para el sector público.

Asimismo, el PDP del presente año, contiene capacitaciones de formación laboral, es decir, todas aquellas acciones de capacitación que tienen por objetivo capacitar a los servidores y servidoras en cursos, talleres, seminarios, especializaciones u otros que no conduzcan a la obtención de un grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a los ciudadanos del Perú.

**ÁMBITO DE APLICACIÓN:** Unidad Ejecutora 001 - MIDIS

**ACTORES INVOLUCRADOS:** Servidores civiles de la Unidad Ejecutora 001 - MIDIS





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 4 de 13

### 3. MARCO REFERENCIAL

#### ESTRATÉGICO

El presente Plan contribuye al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos del MIDIS según el Plan Operativo Institucional – POI 2018 aprobado mediante Resolución Ministerial N° 281-2017-MIDIS, presentado los siguientes objetivos estratégicos:

SIGLAS	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	RESPONSABLES	UE
OEG 8	Mejorar la capacidad de gestión para la implementación de las políticas y a ejecución de los programas MIDIS	SG	UE 001
OEE 8.1	Optimizar los procesos de apoyo y asesoría para mejorar la efectividad del MIDIS	OGA / OGPPM / OGAJ / OGCAI / OGCE / OSDN / OAC / OCI / PROCURADURÍA PÚBLICA	UE 001
OEE 8.2	Mejorar la calidad de la información y soporte de las TICs a través de las bases de datos	OTI	UE 001
OEE 8.3	Mejorar las competencias del personal así como fortalecer la organización y la cultura institucional del MIDIS	OGA / OGRH	UE 001

#### Misión:

Ejercer la rectoría de la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social asegurando la articulación a nivel intergubernamental e intersectorial y gestionando intervenciones orientadas a la población en proceso de inclusión.

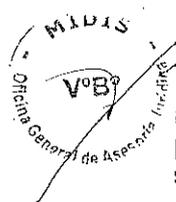
#### Visión:

El Perú ha erradicado la pobreza extrema y quebrado la trasmisión intergeneracional de la pobreza, para lograr que todos los peruanos y peruanas ejerzan sus derechos y accedan a servicios públicos de calidad en igualdad de oportunidades.

#### Servidores y servidoras civiles:

El número de servidores civiles que conforman la entidad según los diversos regímenes laborales es de 608.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Dato tomado de la planilla al 13 de febrero de 2018.







PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 6 de 13

## INSTITUCIONAL

Mediante Decreto Supremo N°006 -2017-MIDIS, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, en el literal c), de su artículo 46° como funciones de la Oficina General de Recursos Humanos establece lo siguiente:

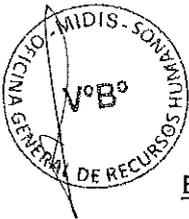
*"(...) c) Proponer y evaluar los planes, programas y proyectos en materia de recursos humanos para el Ministerio, en concordancia con los Objetivos trazados en el Plan Estratégico Institucional del Ministerio y las disposiciones del ente rector."*

## HISTÓRICO

Mediante Resolución Ministerial N° 016-2014-MIDIS, que aprueba el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal (2014-2018) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS", se enmarcan los Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal, señalando lo siguiente:

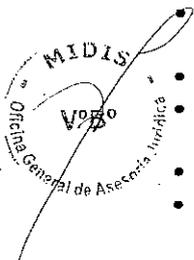
### Objetivos de la capacitación:

- Contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del MIDIS.
- Fortalecer la cultura y comportamiento organizacional basado en valores, de acuerdo al Código de Ética de la Gestión Pública.
- Fortalecer las competencias de las y los trabajadores, en áreas claves tales como Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Costos, Gestión por Procesos, Gestión de Proyectos y Gestión por Resultados.
- Desarrollar las competencias como factores críticos, para el éxito en la obtención de resultados, buscando la retención del talento.
- Desarrollar en las y los trabajadores del MIDIS, capacidades para focalizarse en resultados y para el trabajo con equipos transfuncionales de alto desempeño.



### Estrategias de la capacitación:

- Ejecutar seminarios taller de capacitación, actualización y/o especialización.
- Cristalizar convenios con instituciones nacionales y/o extranjeras, especializadas en temas de gestión pública y/o temas relacionados al Desarrollo Social.
- Implantar programas de aprendizaje, mediante Tecnología de Información (TIC's).
- Desarrollar jornadas, simposios, mesas redondas, conferencias, charlas, para el desarrollo de competencias específicas en cada unidad orgánica del MIDIS.
- Disponer de facilitadores especialistas en diversas áreas de gestión del conocimiento.
- Desarrollo de talleres vivenciales, lúdicos y dinámicas in door y out door training para fortalecer y/o desarrollar las habilidades blandas.



Mediante Resolución Ministerial N° 017-2014-MIDIS de fecha 31 de enero de 2014, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2014, el mismo que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Mediante Resolución Ministerial N° 030-2015-MIDIS de fecha 22 de enero de 2015, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2015, el mismo que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Mediante Resolución Ministerial N° 015-2016-MIDIS de fecha 29 de enero de 2016, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2016, el mismo que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016.

Mediante Resolución de Secretaria General N° 010-2017-MIDIS/SG de fecha 22 de marzo de 2017, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2017, el mismo que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

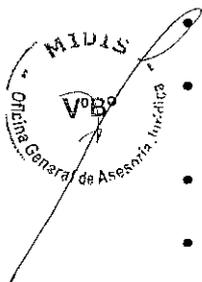
Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 7 de 13

## LEGAL

El PDP 2018 del MIDIS, ha sido elaborado teniendo en consideración la normativa y los siguientes documentos de gestión:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del MIDIS.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1057, que aprueba el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades de Gobierno Nacional.
- Decreto Supremo N° 006-2017-MIDIS, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del MIDIS.
- Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas"
- 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".
- Resolución Ministerial N° 281-2017-MIDIS, que aprueba el Plan Operativo Institucional – POI 2018 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS.
- Resolución Ministerial N° 016-2014-MIDIS, que aprueba el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal (2014-2018) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS".
- Resolución de Secretaría General N° 042-2017-MIDIS/SG, que aprueba el "Reglamento Interno de los/las Servidores/as del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS".
- Resolución Jefatural N° 235-2014-MIDIS/SG/OGA, que aprueba la Directiva N° 007-2014-MIDIS/SG/OGA "Lineamientos y procedimientos para la capacitación del personal de la Unidad Ejecutora N° 001: Sede Central del MIDIS".



## CONCEPTUAL

Entre las definiciones y los conceptos que se consideran importantes para facilitar la comprensión del PDP 2018, tenemos los siguientes:

### Capacitación:

Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos del MIDIS. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambas formaciones se desarrollan a través de Acciones de Capacitación. En la aplicación del presente Plan se desarrollará la Formación Laboral.





PERU

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 8 de 13

### Acción de Capacitación:

Actividad de enseñanza - aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a un grado académico ni a un título profesional. Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera del MIDIS y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad y decisión de la Oficina General de Recursos Humanos. No se considera Acción de Capacitación:

- Los estudios de pregrado que conduzcan a grado académico o título profesional.
- Los estudios que se realizan en institutos y escuelas de educación superior que conllevan a la obtención de títulos técnicos, profesional técnico o profesional a nombre de la nación.
- Las capacitaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Las actividades de asistencia técnica, entendiéndose por estas a las actividades de orientación, apoyo y acompañamiento a los servidores y entidades de los distintos niveles de gobierno con el fin de fortalecer sus capacidades de gestión.
- La inducción.
- Las charlas de sensibilización o informativas, entendiéndose por estas a las actividades que tienen como propósito difundir información sobre alguna materia específica.
- Los estudios primarios y secundarios.

### Competencias:

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 la institución.

### Cierre de brecha de capacitación:

Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.

### Brecha de capacitación:

Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.

### Desempeño:

Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.

### Formación Laboral:

Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de un grado académico o un título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

### Gestión del Rendimiento:

Subsistema del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que busca identificar y reconocer el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 9 de 13

institucionales. Comprende un proceso integral, continuo y sistemático de carácter anual denominado ciclo de Gestión de Rendimiento, el cual se desarrolla a través de las siguientes etapas: Planificación, Establecimiento de metas y compromisos, Seguimiento, Evaluación de desempeño y Retroalimentación. En la Retroalimentación se elabora el Plan de Mejora, que es el documento mediante el cual se identifican y registran las recomendaciones de capacitación que definen evaluador y evaluado.

#### 4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Oficina General de Recursos Humanos presentó al Comité de Planificación de la Capacitación los datos más importantes del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación<sup>3</sup>, como sustento del presente Plan, desarrollando lo siguiente:

##### Sensibilización de la importancia de la capacitación:

En el marco de la formulación del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, la Oficina General de Recursos Humanos en coordinación con la Oficina General de Comunicación Estratégica, elaboró tres comunicados a fin de transmitir a los servidores y servidoras del MIDIS el objetivo del PDP 2018 sobre la base de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, los cuales fueron difundidos con una frecuencia interdiaria mediante correo electrónico con fechas de inicio 17, 27 de noviembre y 15 de diciembre de 2017 a todos los órganos y unidades orgánicas del MIDIS.

##### Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

Mediante Resolución de Secretaria General N° 007-2018-MIDIS/SG, se aprobó el Cronograma Institucional GDR 2018 – 2019, con el objetivo de implementar el subsistema de Gestión del Rendimiento en el MIDIS, cuya finalidad es identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores y servidoras civiles, de acuerdo al puesto que ocupan, sobre los objetivos y las metas institucionales. Asimismo, evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos. Este subsistema comprende la evaluación de desempeño, la cual mide el desempeño del servidor civil en su puesto, evidenciando la brecha de capacitación respecto a las competencias requeridas.

Sobre la base antes expuesta, se realizará la identificación de las brechas de capacitación de los servidores y servidoras del MIDIS para el Plan de Desarrollo de las Personas del año 2019. Sin embargo, en el presente año no se cuenta con la calificación del desempeño del servidor civil para definirla como insumo del presente Plan, por lo que se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en base a los requerimientos de capacitación efectuados por los Directivos, Jefes y Responsables de los órganos y unidades orgánicas del MIDIS de acuerdo al Formato DNC y a la entrevista a profundidad para el recojo de la información.

Mediante Memorando Múltiple N°312-2017-MIDIS/SG/OGRH con fecha 06 de noviembre de 2017, se envió el Formato de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación a los Viceministros, Directores y Jefes de los órganos y unidades orgánicas del MIDIS, quienes luego de analizar el cumplimiento de los procedimientos y las metas del área y recopilar la información con sus equipos de trabajo, recibieron a la Especialista en el Desarrollo del Talento de la Oficina General de Recursos Humanos en sus despachos, para que a través de una entrevista a profundidad compartieran las necesidades de capacitación dirigidas al desarrollo de competencias, las mismas que estuvieron alineadas al logro de los objetivos estratégicos de la entidad y a las funciones de los perfiles de puestos de los servidores y servidoras. Esta etapa tuvo 41 entrevistas y culminó el día 14 de diciembre de 2017.

<sup>3</sup> Según Acta N°001-2018-CPC, de fecha 08 de febrero.





PERU

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 10 de 13

### Elaboración de la Matriz:

Con la información recabada se obtuvo el Consolidado de Necesidades de Capacitación de los órganos y unidades orgánicas del MIDIS. La Oficina General de Recursos Humanos, luego de la evaluación y validación de los requerimientos, elaboró la matriz resultante a considerarse en el presente Plan, contando con los siguientes criterios para las acciones de capacitación propuestas:

- Que presente coherencia e impacto con los procesos y objetivos del MIDIS para el presente año.
- Que presenten concordancia y/o pertinencia con el órgano, la unidad orgánica y las funciones del servidor o servidora.
- Que no sean conocimientos y/o habilidades requeridos en los perfiles de puesto de los procesos de selección de su órgano y unidad orgánica.
- Que sean una Formación Laboral.
- Que no sean más de 200 horas impartidas por servidor o servidora al año.
- Que el costo no sea mayor del valor de 1 UIT por servidor o servidora al año.
- Que la cantidad de vacantes solicitada sea coherente con el costo de la capacitación y el presupuesto total del Plan.
- Que cuente con un rango de pertinencia validado, mayor a 6 según el cuadro de criterios de pertinencia presentado por SERVIR.
- Que el servidor o servidora beneficiado, haya pasado el periodo de prueba señalado por el Reglamento Interno del MIDIS.

Asimismo, a efectos de lograr un mejor despliegue y ejecución del presente Plan, se propuso 03 (tres) ejes fundamentales, que incluyen 23 acciones de capacitación en total:

#### **Capacitaciones Transversales (8)**

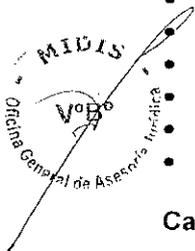
- Servicio de calidad al ciudadano
- Gestión documental – Cero papel
- Modernización de la Gestión Pública
- Lengua de señas peruana
- Sistema de Control Interno
- Enfoques transversales: Género, Interculturalidad y Discapacidad
- Quechua
- Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

#### **Capacitaciones para el Desarrollo e Inclusión Social (7)**

- Regression Discontinuity Designs
- Innovación Pública
- Sistema de información geográfica (ARCGIS)
- Evaluación de Políticas Públicas / Intervenciones Sociales
- Obras por impuestos
- Gestión de Proyectos Sociales con enfoque PMI / PMBOK
- Manejo de base de datos – nivel avanzado

#### **Capacitaciones de Gestión Institucional (8)**

- Presupuesto Público por resultados
- Contrataciones del Estado
- Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones
- SIGA
- SIAF
- Programa de coordinación y especialización territorial
- Diseño estratégico y medición de indicadores públicos
- Gestión por procesos





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 11 de 13

## 5. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2018 tiene por objetivo general desarrollar competencias o conocimientos en los servidores y servidoras civiles que conforman el MIDIS alineados a sus objetivos estratégicos, con la finalidad de mejorar el desempeño de los mismos y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios de atención al ciudadano peruano.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS DE CAPACITACIÓN

Con las acciones de capacitación a ser ejecutadas se espera lograr lo siguiente:

- Contribuir con el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del MIDIS y la mejora de sus procesos.
- Fortalecer la cultura institucional del MIDIS bajo los enfoques transversales.
- Garantizar el buen desempeño de los servidores y servidoras del MIDIS.

## 6. PROGRAMACIÓN DE ACCIONES Y PRESUPUESTO REQUERIDO

### MATRIZ PDP

Ver Anexo N°1.

### PRESUPUESTO

Para efectos del desarrollo de las 23 acciones<sup>4</sup> de capacitación propuestas, se tiene estimado un gasto de **S/ 300,000.00 (Trescientos mil y 00/100 soles)**, conforme al monto asignado en el Presupuesto Inicial de Apertura (PIA) de gastos correspondientes al año 2018 para el desarrollo del PDP 2018, aprobado por Resolución Ministerial N° 281-2017-MIDIS, en la meta presupuestaria 0014 "Acciones de Gestión de Recursos Humanos".

## 7. MONITOREO Y EVALUACIÓN

### Ejecución:

Toda acción de capacitación ejecutada y todo servidor y servidora del MIDIS beneficiado con alguna capacitación dilucidada del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018, deberán ser mapeados en un Control Maestro de la Capacitación, que contenga el detalle necesario del servidor civil, de la capacitación, del gasto, de la cantidad de horas y modalidades, del nivel de satisfacción y de la aplicación en la gestión de ser el caso, en los meses y trimestres ejecutados.

Los servidores designados por las unidades orgánicas del MIDIS deberán cumplir con el perfil específico solicitado en la invitación a la capacitación, requisitos mínimos precisados en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Del mismo modo, deberán firmar la Carta de Compromiso de la Capacitación, la cual indica los compromisos y penalidades en el marco de ser beneficiarios de la misma.

La Oficina General de Recursos Humanos con la intervención del Especialista en el Desarrollo del Talento, hará el seguimiento correspondiente a las capacitaciones dictadas por diversas instituciones, de acuerdo a los temas propuestos, asistencia de los participantes, medición de

<sup>4</sup> Las acciones de capacitación (6): Gestión Documental – Cero papel, Sistema de Control Interno, Obras por impuestos, Presupuesto Público por resultados, Contrataciones del Estado y Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, se consideran a costo cero, ya que según Acta N°001-2018-CPC el Comité de Planificación de la Capacitación aprobó que serían capacitaciones impartidas por Facilitadores Internos del MIDIS.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Título: PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2018

Fecha de aprobación: 27/02/18

Página 12 de 13

aprendizaje, aplicación de encuestas sobre la satisfacción del curso e institución seleccionada, propuesta de aplicación por el beneficiario de ser necesario, entrega de certificados y todo tipo de coordinación correspondiente.

### **Monitoreo y Evaluación:**

La evaluación constante del presente Plan nos va a permitir contrastar los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas en comparación con las acciones de capacitación planificadas, con la finalidad de realizar los posibles reajustes que puedan cumplir con el desarrollo y el cumplimiento al 100%.

La evaluación del Plan está en función a los indicadores del Plan Quinquenal, del Plan Operativo Institucional y del rendimiento significativo del servidor en su puesto de trabajo al aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en sus respectivas gestiones.

La elaboración, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2018, será realizado por la Oficina General de Recursos Humanos emitiendo informes trimestrales que detallen la ejecución de las capacitaciones descritas en el presente Plan. Adicionalmente, adjuntará los resultados de los indicadores sobre la base de eventos de capacitación realizados, servidores y servidoras beneficiados, presupuesto ejecutado y eficacia de la capacitación como resultado de la aplicación en la gestión.

