SE APRUEBA PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS ÓRGANOS NO POLICIALES DEL MINISTERIO DEL INTERIOR PDP-2015.

Resolución Vice Ministerial

N° 064-2015-IN/VGI
Lima, 31 de Julio de 2015

VISTO; el Oficio Nº 2507-2015/IN/DGRH, de fecha 15 de junio de 2015, de la Directora General de Recursos Humanos;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1° de la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Ley N° 27658, dispone declarar al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano;

Que, en el marco del proceso de modernización del Estado peruano, se promulgó el Decreto Legislativo Nº 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuyo artículo 2° señala que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público, precisando que la capacitación 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; asimismo, señala que la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que, el artículo 12° del referido Decreto Legislativo Nº 1025 dispone que la formación laboral o actualización tiene por objeto capacitar en cursos que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo y de los servicios a la ciudadanía, indicando que las Oficinas de Recursos Humanos gestionarán dicha capacitación, de conformidad con las normas y criterios que la Autoridad dictará para este efecto;

Que, por su parte el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, dispone entre otros aspectos: i) que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), ii) los PDP deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo, iii) los PDP deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad, iv) los PDP tendrán una vigencia de cinco años, cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, asimismo, el artículo 4° del aludido Reglamento señala que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR definirá los contenidos esperados de los PDP, quien mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, ha aprobado la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, de otro lado, el artículo 107° del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2013-IN, establece que la Dirección General de Recursos Humanos es el órgano encargado de diseñar, proponer, ejecutar y evaluar las políticas referidas a la administración, gestión y desarrollo de los recursos humanos del Ministerio, precisando el artículo 108° que la referida Dirección tiene entre sus funciones i) Proponer a la Alta Dirección los lineamientos de política para la administración, gestión y desarrollo de recursos humanos del Ministerio del Interior y b) Programar, ejecutar y evaluar las acciones de capacitación especializada y desarrollo de los recursos humanos del Ministerio del Interior;

Que, mediante Informe N° 000033-2015/IN/DGRH/DCB, del 15 de junio del 2015, la Dirección de Capacitación y Bienestar de la Dirección General de Recursos Humanos propone el "Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - 2015 para los Servidores Públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior", precisando que el referido Plan ha sido elaborado conforme a las disposiciones previstas en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

F. JIMENEZ

Que, la Dirección de Planeamiento y Presupuesto de la Dirección de Planificación y Presupuesto, a través del Informe N° 000378-2015/IN/DGPP/DPP, del 24 de junio de 2015, ha emitido opinión favorable respecto del referido PDP;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 032-2015-IN, se delegó en el Viceministro de Gestión Institucional la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas;

F. BERNAL

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1135, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior; el Reglamento de Organización y Funciones del MININTER, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2013-IN; la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; y en ejercicio de las facultades conferidas por la Resolución Ministerial N° 032-2015-IN;

SE RESUELVE:

F. CARBAJAL

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para los Servidores Públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior – PDP-2015, el que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para los Servidores Públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior – PDP-2015 en el portal institucional del Ministerio del Interior. (www.mininter.gob.pe).

Artículo 3.- Poner en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR la presente Resolución y el Anexo a que se refiere el artículo precedente, en cumplimiento de la normativa vigente.

Regístrese y comuníquese.

LEONCIO DELGADO URIBE
Viceministro de Gestión Institucional
MINISTERIO DEL INTERIOR

MINISTERIO del INTERIOR

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PARA LOS ORGANOS NO POLICIALES DEL MINISTERIO DEL INTERIOR PDP – 2015

MINISTERIO del INTERIOR

Índice

I. PRESENTACION..... Pág. 3

II. MARCO LEGAL..... Pág. 4

III. ALCANCE..... Pág. 5

IV. ASPECTOS GENERALES..... Pág. 5

4.1 Visión..... Pág. 5

4.2 Misión..... Pág. 5

4.3 Objetivos Estratégicos Institucionales..... Pág. 6

4.4 Del Plan de Desarrollo..... Pág. 6

4.5 Elaboración del Plan de Desarrollo..... Pág. 7

V. EVALUACION..... Pág. 8

5.1. Identificación de Necesidades de Capacitación..... Pág. 8

5.2. Metodología de Evaluación..... Pág. 8

VI. CAPACITACION..... Pág. 9

6.1 Capacitaciones Programadas..... Pág. 9

6.2 Capacitaciones No Programadas..... Pág. 10

6.3 Meta de Capacitación..... Pág. 10

6.4 Indicadores..... Pag. 11

VII. FINANCIAMIENTO..... Pág. 11

ANEXOS:

Anexo 1: Clasificación de las acciones de capacitación para la ejecución.

Anexo 2: Cronograma de Actividades

Anexo 3: Encuesta de Satisfacción de la Capacitación

Anexo 4: Encuesta de Evaluación de Resultados (al Jefe Directo)

Anexo 5: Encuesta de Evaluación de Resultados (a los participantes)

A. POLO P.

J. BERNAL

MINISTERIO del INTERIOR

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

PARA LOS SERVIDORES DE LOS ORGANOS NO POLICIALES

DEL MININTER - PDP 2015

I. PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, para los servidores de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior para el periodo 2015, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal 2012-2016; conforme a los objetivos institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional, en el Plan Operativo Institucional, en el Plan de Modernización de la Gestión Institucional del Ministerio del Interior 2014-2016.

Se ha tomado en cuenta los lineamientos establecidos por la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollado de las Personas al Servicio del Estado", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011/SERVIR/PE y sus modificatorias.

Los lineamientos generales establecidos por la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR para la formulación del PDP Anualizado, han permitido un mejor desarrollo de las propuestas de fortalecimiento de capacidades para las actuales necesidades que se han identificado en los diferentes niveles ocupacionales en el MININTER, por parte de las dependencias orgánicas que la conforman.

En el presente PDP Anualizado, se busca fortalecer las competencias laborales correspondientes a conocimientos, habilidades y actitudes del personal, orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales; para ello se ha priorizado las actividades de capacitación a realizarse en el año 2015.

MINISTERIO DEL INTERIOR Dirección de Capacitación y Bienestar
A. POLO P.

MINISTERIO DEL INTERIOR
J. BERNAL

II. MARCO LEGAL

- ✓ Ley Nº 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- ✓ Decreto Legislativo Nº 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico.
- ✓ Decreto legislativo Nº 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM.
- ✓ Decreto Legislativo Nº 1135, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.
- ✓ Decreto Supremo Nº 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa y Remuneraciones de Sector Público.
- ✓ Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ Decreto Supremo Nº 010-2013-IN – Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior.
- ✓ Resolución Ministerial Nº 1299-2011-IN/0301, que aprueba el "Plan Estratégico Institucional 2012-2016 del Ministerio del Interior".
- ✓ Resolución Ministerial Nº 1524-2013-IN/DGPP, que aprueba el "Plan Estratégico Sectorial Multianual 2013-2016 del Sector Interior".
- ✓ Resolución Ministerial Nº 096-2014-IN/DGRH, que aprueba el "Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2012 – 2016 para los empleados públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior".
- ✓ Resolución Ministerial Nº 0758-2014-IN/DGPP, que aprueba el "Plan de Modernización de la Gestión Institucional del Ministerio del Interior 2014-2016".
- ✓ Resolución Ministerial Nº 0963-2014-IN/DGPP, que aprueba el "Plan de Lucha Contra la Corrupción del Sector Interior 2014-2016".
- ✓ Resolución Ministerial Nº 1297-2014-IN/DGPP, que aprueba el "Plan Operativo Institucional Año Fiscal 2015 del Ministerio del Interior".
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".

MINISTERIO DEL INTERIOR Dirección de Capacitación y Bienestar
A. POLO P.

MINISTERIO DEL INTERIOR Dirección General de Recursos Humanos
J. BERNAL

III. ALCANCE

El PDP 2015, es de aplicación a todos los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo Nº 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior, en concordancia con lo dispuesto por las normas de Capacitación y Rendimiento para el sector público contenidas en el Decreto Legislativo Nº 1025 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM.

IV. ASPECTOS GENERALES

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para los servidores de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior – PDP 2015, ha sido elaborado vinculando los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano, cuyos elementos principales de su marco estratégico institucional lo constituyen los siguientes pilares:

4.1. VISIÓN

Sector Interior al servicio de todos los ciudadanos, que contribuye al desarrollo económico y social del país.

4.2. MISIÓN

Proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, así como mantener el orden interno, orden público y seguridad ciudadana en el ámbito nacional, en el marco del Estado de Derecho.

A. POLO P.

J. BERNAL

4.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

OBJETIVOS DEL EJE ESTRATEGICO Nº 2: REFORMA Y MODERNIZACION DEL SECTOR INTERIOR CON GESTION PUBLICA A RESULTADOS DEL PLAN ESTRATEGICO SECTORIAL MULTIANUAL DEL SECTOR INTERIOR 2013-2016.	**Objetivos Específicos:**
	Consolidar la imagen del sector interior como una entidad moderna, con una gestión eficiente y de calidad al servicio ciudadano.
	Mejorar la lucha contra la corrupción en el Sector Interior.
	Mejorar el clima laboral en el sector interior.
	Mejorar el desempeño del personal del Sector Interior.
OBJETIVOS DE CAPACITACION EN EL PLAN QUINQUENAL 2012-2016	**Objetivo 1:**
	Dotar al personal de las capacidades necesarias para alcanzar mejores niveles de eficiencia y eficacia para brindar un servicio de calidad.
	Objetivo 2:
	Fortalecer los valores éticos e integridad; así como sensibilizar y concientizar a los servidores y trabajadores sobre su importante rol en la lucha contra la corrupción.
	Objetivo 3:
	Fortalecer a la familia con el fin de compatibilizar el rol de padres e hijos con los servidores, fomentando la internalización de valores y unión familiar como base fundamental de la sociedad.
OBJETIVO ESPECIFICO GENERAL DEL PLAN DE MODERNIZACION DE LA GESTION INSTITUCIONAL DEL MININTER 2012-2016	**Objetivo Estratégico 5.**
	Promover que el sistema de recursos humanos asegure la profesionalización de la función pública a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos para el puesto y funciones que desempeñan.
	Objetivo Estratégico General Nº 12:
	Mejorar las capacidades de personal que le permita responder adecuadamente a los servicios que demanda la ciudadanía.
OBJETIVOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2015	**Objetivo Estratégico General Nº 10:**
	Mejorar las capacidades del personal que le permita responder adecuadamente a los servicios que demanda la ciudadanía.
	Objetivo Estratégico Específico Nº 10.3:
	Mejorar el desempeño del personal del Ministerio del Interior
	Objetivo Estratégico General 8:
	Reducir los niveles de corrupción del Sector Interior.
	Objetivo Estratégico Específico 8.1:
	Mejorar la Lucha contra la Corrupción en el Sector Interior.

4.4. DEL PLAN DE DESARROLLO

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para los servidores de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior –PDP 2015, pretende programar y ejecutar las acciones de capacitación que se identifiquen, las mismas que estarán

MINISTERIO DEL INTERIOR (Dirección de Capacitación y Bienestar)
A. POLO P.

MINISTERIO DEL INTERIOR
J. BERNAL

alineadas con los objetivos estratégicos generales que se han planteado en el Plan Estratégico Institucional, Plan de Modernización de la Gestión Institucional del MININTER, Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y según los resultados del Diagnóstico de necesidades de Capacitación.

4.4.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo profesional, técnico y moral de los servidores de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior a través de la capacitación para lograr el cumplimiento de objetivos institucionales; así como mejorar los niveles de eficiencia y eficacia que permitan incrementar la productividad y la calidad de sus servicios.

4.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Cerrar las principales brechas de necesidades de capacitación.
- Fortalecer los valores éticos en la gestión pública del personal de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior.
- Contribuir con las acciones de la lucha contra la corrupción, a través de capacitaciones específicas sobre ética, en el marco del Plan de Lucha Contra la Corrupción del Sector Interior.
- Mejorar la gestión institucional a través del desarrollo de las competencias del personal.
- Fortalecer y desarrollar capacidades para la optimización de los procesos.

4.5 ELABORACION DEL PDP

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para los servidores de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior –PDP 2015, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016); el PDP, tiene como meta para el año 2015 ejecutar el 90% de los eventos de capacitación programados, logrando en cada evento la participación del 80% del público objetivo como mínimo.

A. POLO P.

J. BERNAL

Cabe señalar que, en el año 2014 se ha capacitado a 634 servidores, representado el 55 % del total de servidores. Asimismo, el presupuesto asignado para las acciones de capacitación fue de S/. 505,423.00 nuevos soles, habiendo ejecutado el 96.22% del presupuesto asignado.

V. EVALUACION

5.1. Identificación de las Necesidades de Capacitación

5.1.1 Levantamiento de Necesidades de Capacitación

La elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2015, se realizó en base al levantamiento de las necesidades de capacitación a través de los formatos establecidos por SERVIR y en base a las entrevistas sostenidas con los Directores Generales y/o Coordinadores, precisando que las necesidades priorizadas responden a los objetivos estratégicos institucionales. De igual modo, para el procesamiento de la información se consideró lo siguiente:

a. Que la capacitación tenga relación directa con las funciones del puesto.
b. Que la capacitación solicitada sea de actualización o reforzamiento.
c. Que el responsable de la dependencia priorice las capacitación según objetivos de la unidad orgánica establecidos en el POI y los objetivos institucionales.

5.2. Metodología de Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo tres modalidades:

5.2.1. Evaluación de Reacción:

Permite medir el nivel de satisfacción de los participantes respecto a la capacitación que reciben y serán aplicadas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción servirá para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin de mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación. Para tal efecto se aplicará la Encuesta de Satisfacción (Anexo Nº 3).

A. POLO P.

J. BERNAL

5.2.2. Evaluación de Conocimientos:

Permite medir los conocimientos adquiridos, evaluando el grado en que los participantes asimilaron los conocimientos, nociones y habilidades impartidas al término de la capacitación.

5.2.3. Evaluación de Aplicación:

Este tipo de evaluación permite conocer si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo, para tal efecto, el personal llenará un formato que nos permitirá conocer si ha mejorado su desempeño laboral (Anexo Nº 4).

Asimismo, el Jefe inmediato del personal capacitado deberá informar sobre los beneficios de la capacitación en el puesto de trabajo y el aporte a los objetivos de la dependencia (Anexo Nº 5).

VI. CAPACITACION:

Las necesidades de capacitación planteadas están orientadas, a fortalecer conocimientos y desarrollar habilidades para mejorar el desempeño de los trabajadores y optimizar los sistemas y procesos del MININTER, así como el fortalecimiento y desarrollo de la motivación para el cambio organizacional y desarrollo personal de los trabajadores, alineados a los objetivos institucionales, en cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del MININTER 2012-2016, para lo cual se ha establecido lo siguiente:

6.1 Capacitaciones Programadas

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para los servidores de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior – PDP 2015, clasifica las actividades de capacitación en tres niveles:

6.1.1 Nivel 1.- Orientación:

Tiene por objeto facilitar la integración del puesto de trabajo en el corto plazo. Las actividades dirigidas a las personas al servicio del Estado que ingresan o se reincorporarán a un puesto de trabajo en el MININTER.

A. POLO P.

J. BERNAL

6.1.2 Nivel 2.- Preventivo y Correctivo:

Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el establecimiento de acciones de capacitación en el corto y mediano plazo.

6.1.3 Nivel 3.- Desarrollo:

Orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias a largo plazo. Procede también en los casos en que los resultados demuestran que las personas al servicio del Estado cuentan con las competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo del puesto.

6.2 Capacitaciones No Programadas:

Está constituida por aquellos eventos de capacitación no considerados en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para los servidores de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior – PDP 2015, cuyo desarrollo resulte de ejecución necesaria, producto de la generación de nuevos conceptos, encargos, tendencias o normas que requieran actualización inmediata. El presupuesto asignado para este rubro será del 10% del total de los cursos programados.

6.3. Meta de Capacitación:

6.3.1 80% del personal participante en el curso de control interno normativo y de implementación aprueba.
6.3.2 75% de ciudadanos califica que el servicio de mesa de partes ha mejorado.
6.3.3 80% del personal de logística que participa en la capacitación fortalece sus capacidades en contrataciones del estado.
6.3.4 80% del personal inscrito en ética pública aprueba la evaluación.
6.3.5 75% de los participantes opina que la capacitación satisfizo sus expectativas.
6.3.6 90% de eventos de capacitación programados se ejecutan.

MINISTERIO DEL INTERIOR Dirección de Capacitación y Bienestar
A. POLO P.

MINISTERIO DEL INTERIOR Dirección General de Recursos Humanos
J. BERNAL

6.4 Indicadores

6.4.1 Número de eventos de capacitación ejecutados.
6.4.2 % de satisfacción en evaluación de reacción.
6.4.3 % de participantes con capacidad fortalecida.
6.4.4 % de participantes aprobados.

VII. FINANCIAMIENTO

El presupuesto de capacitación para las diferentes dependencias del MININTER de acuerdo a la certificación de Crédito Presupuestario Nota Nº 0000136, asciende a S/ 450,000.00 (Cuatro cientos cincuenta mil 00/100 nuevos soles).

CURSOS	COSTO ESTIMADO
Cursos Programados	S/. 405,000.00
Cursos No Programados (10% del total)	S/. 45,000.00
COSTO TOTAL DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2015	**S/. 450,000.00**

MINISTERIO DEL INTERIOR Dirección de Capacitación y Bienestar
A. POLO P.

MINISTERIO DEL INTERIOR Dirección General de Recursos Humanos
J. BERNAL

MINISTERIO del INTERIOR

Anexo: Nº 01

CLASIFICACION DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION PARA LA EJECUCION DEL PDP 2015

CONTENIDOS TEMATICOS:

Nº	ACCIONES DE CAPACITACION	NECESIDAD TEMATICA	Número de personas	PRESUPUESTO POR ACCION DE CAPACITACION
1	Curso	Derecho Administrativo y Aplicación de la Ley N° 27444	40	11,000.00
2	Charla	Aplicación al Régimen Disciplinario en el Marco de la Ley del Servicio Civil	60	0.00
3	Curso	Ofimática	60	20,000.00
4	Curso	Emergencias y Desastres	30	8,000.00
5	Curso	Reforma y Modernización del Estado	40	12,000.00
6	Curso	Planeamiento Estratégico	40	20,000.00
7	Curso	Criminalidad Organizada	30	12,000.00
			TOTAL	**83,000.00**

HABILIDADES:

Nº	ACCIONES DE CAPACITACION	NECESIDAD TEMATICA	Número de personas	PRESUPUESTO POR ACCION DE CAPACITACION
1	Conferencia	Inteligencia Emocional	56	0.00
	Taller		40	10,000.00
2	Conferencia	Protagonista del Cambio	300	6,850.00
3	Taller	Trabajo en Equipo	200	70,000.00
			TOTAL	**86,850.00**

GESTION:

Nº	ACCIONES DE CAPACITACION	NECESIDAD TEMATICA	Número de personas	PRESUPUESTO POR ACCION DE CAPACITACION
1	Conferencia(04)	Etica Pública	120	0.00
	Curso (02)		60	2,000.00
2	Curso	Sistema de Control Interno - Marco Normativo	40	12,000.00
3	Curso	Inversión Pública Privada, APPs y Obras por Impuestos	20	12,000.00
4	Curso	Simplificación Administrativa	30	12,000.00
5	Programa	Asistentes de Gerencia	30	65,000.00
6	Curso	Implementación del Sistema de Control	40	8,000.00
7	Curso	Contrataciones del Estado	30	20,000.00
8	Taller	Atención al Ciudadano	30	10,000.00
9	Curso	Gestión Pública por Resultados	40	20,000.00
10	Curso	Protocolo y Ceremonial del Estado	3	6,000.00
11	Curso	Presupuesto Público por Resultados en el Sector Público	30	20,000.00
12	Curso	Gestión de Proyectos con Project	20	12,500.00
13	Curso	Presentaciones Efectivas	20	12,000.00
14	Curso	Indicadores de Gestión y Balanced Scord Card	25	12,000.00
15	Curso	Sofware Estadístico SPSS Nivel Básico	20	11,650.00
			TOTAL	**235,150.00**

NECESIDAD TEMATICA PROGRAMADAS	PRESUP.
CONTENIDOS TEMATICOS	83,000.00
HABILIDADES	86,850.00
GESTION	235,150.00
TOTAL	**405,000.00**

ACTIVIDADES PROGRAMADAS PDP 2015	405,000.00
ACTIVIDADES NO PROGRAMADAS (10% DEL TOTAL)	45,000.00
COSTO TOTAL DE ACTIVIDADES DEL PDP	**450,000.00**

MINISTERIO DEL INTERIOR – Dirección de Capacitación y Bienestar

A. POLO P.

MINISTERIO DEL INTERIOR – Dirección General de Recursos Humanos

J. CERNA L.

MINISTERIO del INTERIOR

Anexo: Nº 02

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION - PDP 2015

Nº	Tipo de acción	Nombre de la Acción de Capacitación	Número de personas capacitadas	Nivel de la Necesidad	Justificación de la acción	Dependencia	Modalidad	Nº de hrs.	Nivel de Evaluación	Fuentes de Financiamiento			MES PROGRAM.	Orden de Prioridad
										Recursos propios	Certif. Presup. Nº 0000136 S/.450,000.00	Entidad que financia		
1	Curso	Derecho Administrativo y Aplicación de la Ley N° 27444	40	Desempeño en el cargo	Cumplir con normas	Organos No Policiales	Presencial	16	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	11,000.00	DGRH-MININTER	FEB	II
2	Conferencia(04)	Etica Pública	120	Organizacional	Cumplir con normas	Organos No Policiales	Presencial	12	1.Reacción 2.Aprendizaje	100%	0.00	DGRH-MININTER	FEB- ABR - JUL - AGO - SET - NOV	I
	Curso (02)		60					18			2,000.00			
3	Conferencia	Inteligencia Emocional	56	Organizacional	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	3	1.Reacción	100%	0.00	DGRH-MININTER	ABR-AGO	III
	Taller		40					12			10,000.00			
4	Charla	Aplicación al Régimen Disciplinario en el Marco de la Ley del Servicio Civil	60	Organizacional	Cumplir con normas	Organos No Policiales	Presencial	2	1.Reacción	100%	0.00	DGRH-MININTER	MAYO	III
5	Conferencia	Protagonista del Cambio	300	Organizacional	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	2	1.Reacción	100%	6,850.00	DGRH-MININTER	MAYO	III
6	Curso	Sistema de Control Interno - Marco Normativo	40	Organizacional	Cumplir con normas	Organos No Policiales	Virtual	34	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	12,000.00	DGRH-MININTER	JUNIO	I
7	Curso	Inversión Pública Privada, APPs y Obras por Impuestos	20	Desempeño en el cargo	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	24	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	12,000.00	DGRH-MININTER	JUNIO	II
8	Curso	Simplificación Administrativa	30	Organizacional	Apoyar objetivos estratégicos	Organos No Policiales	Presencial	16	1.Reacción 2.Aprendizaje	100%	12,000.00	DGRH-MININTER	JUNIO	II
9	Programa	Asistentes de Gerencia	30	Organizacional	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	40	1.Reacción 2.Aprendizaje	100%	65,000.00	DGRH-MININTER	JULIO	II
10	Curso	Implementación del Sistema de Control	40	Organizacional	Cumplir con normas	Organos No Policiales	Presencial	16	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	8,000.00	DGRH-MININTER	JULIO	I
11	Curso	Contrataciones del Estado	30	Desempeño en el cargo	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	40	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	20,000.00	DGRH-MININTER	JULIO	II

J. BERNAL

A. POLO P.

MINISTERIO del INTERIOR

Nº	Tipo de acción	Nombre de la Acción de Capacitación	Número de personas capacitadas	Nivel de la Necesidad	Justificación de la acción	Dependencia	Modalidad	Nº de hrs.	Nivel de Evaluación	Fuentes de Financiamiento			MES PROGRAM.	Orden de Prioridad
										Recursos propios	Certif. Presup. Nº 0000136 S/.450,000.00	Entidad que financia		
12	Curso	Ofimática	60	Grupal	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	30 y12	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	20,000.00	DGRH-MININTER	AGOSTO	II
13	Taller	Atención al Ciudadano	30	Organizacional	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	12	1.Reacción	100%	10,000.00	DGRH-MININTER	AGOSTO	I
14	Taller	Trabajo en Equipo	200	Organizacional	Cierre de Brechas	DGPP-DGA-DGRH	Presencial	20	1.Reacción	100%	70,000.00	DGRH-MININTER	AGOSTO	III
15	Curso	Gestión Pública por Resultados	40	Desempeño en el cargo	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	40	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	20,000.00	DGRH-MININTER	SETIEMBRE	I
16	Curso	Emergencias y Desastres	30	Organizacional	Apoyar objetivos estratégicos	Organos No Policiales	Presencial	12	1.Reacción	100%	8,000.00	DGRH-MININTER	SETIEMBRE	II
17	Curso	Protocolo y Ceremonial del Estado	3	Grupal	Cierre de Brechas	OGCI	Presencial	40	1.Reacción 2.Aprendizaje	100%	6,000.00	DGRH-MININTER	SETIEMBRE	III
18	Curso	Presupuesto Público por Resultados en el Sector Público	30	Desempeño en el cargo	Apoyar objetivos estratégicos	Organos No Policiales	Semi presencial	40	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	20,000.00	DGRH-MININTER	OCTUBRE	I
19	Curso	Gestión de Proyectos con Project	20	Grupal	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	30	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	12,500.00	DGRH-MININTER	OCTUBRE	II
20	Curso	Presentaciones Efectivas	20	Gupal	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	16	1.Reacción	100%	12,000.00	DGRH-MININTER	OCTUBRE	II
21	Curso	Reforma y Modernización del Estado	40	Desempeño en el cargo	Apoyar objetivos estratégicos	Organos No Policiales	Presencial	16	1.Reacción 2.Aprendizaje	100%	12,000.00	DGRH-MININTER	NOVIEMBRE	I
22	Curso	Indicadores de Gestión y Balanced Scord Card	25	Desempeño en el cargo	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	20	1.Reacción, 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	12,000.00	DGRH-MININTER	NOVIEMBRE	II

J. BERNAL

A. POLO P.

MINISTERIO del INTERIOR

Nº	Tipo de acción	Nombre de la Acción de Capacitación	Número de personas capacitadas	Nivel de la Necesidad	Justificación de la acción	Dependencia	Modalidad	Nº de hrs.	Nivel de Evaluación	Fuentes de Financiamiento			MES PROGRAM.	Orden de Prioridad
										Recursos propios	Certif. Presup. Nº 0000136 S/.450,000.00	Entidad que financia		
23	Curso	Sofware Estadístico SPSS Nivel Básico	20	Grupal	Cierre de Brechas	DGTIC- DGPP	Presencial	20	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	11,650.00	DGRH-MININTER	NOVIEMBRE	II
24	Curso	Planeamiento Estratégico	40	Desempeño en el cargo	Cierre de Brechas	Organos No Policiales	Presencial	40	1.Reacción 2.Aprendizaje 3.Aplicación	100%	20,000.00	DGRH-MININTER	DICIEMBRE	I
25	Curso	Criminalidad Organizada	30	Grupal	Apoyar objetivos estratégicos	OSDN-DGCO-POP-PLAV-PP.TID-DIGIMIN	Presencial	16	1.Reacción 2.Aprendizaje	100%	12,000.00	DGRH-MININTER	DICIEMBRE	II
COSTO ACTIVIDADES PROGRAMADAS											405,000.00			
ACTIVIDADES NO PROGRAMADAS (10% DEL TOTAL)											45,000.00			
COSTO TOTAL DE ACTIVIDADES DEL PDP 2015											**S/. 450,000.00**			

MINISTERIO DEL INTERIOR - Dirección de Capacitación y Bienestar

A. POLO P.

MINISTERIO DEL INTERIOR - Dirección General de Recursos Humanos

J. BERNAL

MINISTERIO del INTERIOR

Anexo: Nº 03

ENCUESTA PARA MEDIR LA REACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Nombre de la actividad de capacitación:.....

Fecha: _____

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer el grado de su satisfacción en relación al evento desarrollado, para lo cual, le solicitamos resolverlo de acuerdo a las siguientes indicaciones:
Lea las afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.

4= Total acuerdo
3= De acuerdo refrigerio
2=en desacuerdo
1=Total desacuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa	➢ Se cumplieron los objetivos del evento.	1 2 3 4
	➢ Los contenidos de curso son coherente con los objetivos del evento.	1 2 3 4
2. Materiales	➢ Los materiales tiene buena presentación y organización.	1 2 3 4
	➢ Los materiales fueron distribuidos a tiempo.	1 2 3 4
	➢ Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso.	1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	➢ Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar mi aprendizaje en el evento.	1 2 3 4
4. Facilitador	➢ Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles.	1 2 3 4
	➢ El facilitador fomenta la participación de los asistentes.	1 2 3 4
	➢ El facilitador usa eficientemente el tiempo.	1 2 3 4
	➢ El facilitador absuelve adecuadamente las preguntas de los participantes.	1 2 3 4
	➢ El facilitador evidenció dominio del tema.	
5. Metodología	➢ El evento ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron aprendizaje.	1 2 3 4
	➢ Durante el evento se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
6. Horario y Duración	➢ El horario del evento fue apropiado.	1 2 3 4
	➢ La duración del evento fue apropiada.	
7. Ambiente de aprendizaje	➢ Las condiciones del ambiente (iluminación, espacio, ventilación) facilitaron mi aprendizaje.	1 2 3 4
		1 2 3 4
8. Coffee Break	➢ Señale Ud. su percepción en cuanto a la calidad de los refrigerios.	1 2 3 4
9. Intención de aplicación	➢ Los conceptos, metodologías y herramientas serán aplicadas en mi trabajo.	1 2 3 4
10. Percepción global	➢ El evento de capacitación satisfizo mis expectativas y necesidades.	1 2 3 4
	➢ Recomendaría este evento a otras personas.	1 2 3 4
11. Sugerencias y/o comentarios		

MINISTERIO DEL INTERIOR Dirección de Capacitación y Bienestar
A. POLO P.

MINISTERIO DEL INTERIOR
J. [illegible]RNAL

MINISTERIO del INTERIOR

Anexo: Nº 04

ENCUESTA DE CAPACITACION: Aplicación del Aprendizaje

EVENTO:		FECHA DE REALIZACION:	

El presente cuestionario tiene por finalidad, conocer en qué medida, el evento en el cual usted participó, le ha ayudado a mejorar el desempeño de su trabajo. Favor proporcionar la información de la manera veraz posible, a fin de poder mejorar continuamente la calidad y las oportunidades de capacitación y desarrollo del personal, asegurando a la vez, una mejor contribución para su desempeño laboral.

Escala de medicion: 1 al 7	Bajo		Medio			Alto	
	1	2	3	4	5	6	7

APLICABILIDAD

1. ¿Cómo calificaria su aprendizaje en el evento?	1	2	3	4	5	6	7
2. ¿Cree usted que los conocimientos adquiridos se aplica en su trabajo?	1	2	3	4	5	6	7
3. ¿Después de realizado el evento, pudo aplicar los conocimientos y/o habilidades aprendidas?	1	2	3	4	5	6	7

4. Señale ejemplos u oportunidades en que ha podido poner en práctica sus nuevos conocimientos (del evento):

5. Señale cúales han sido los resultados en estas oportunidades mencionadas, y si ha habido cambios con respecto de los resultados que obtenía antes de participar en el evento:

SATISFACCIÓN

6. ¿Considera usted, que después del evento mencionado, comprende y ejecuta mejor las instruciones de su jefe?	1	2	3	4	5	6	7
7. ¿Considera usted que después de este evento, ejecuta de mejor manera las funciones y tareas propias de su labor?	1	2	3	4	5	6	7
8. ¿ Considera que usted no aprendió nada nuevo con este evento?	1	2	3	4	5	6	7

TIEMPO DE APLICACIÓN DE APRENDIZAJE

	inmediata	A la semana	Al mes	Aún no lo ha aplicado
9. Indique usted cuánto tiempo transcurrió desde que participó en el evento y tuvo oportunidad de poner en práctica lo aprendido	☐	☐	☐	☐

10. Señale si ha habido aspectos que hayan facilitado la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos en este evento.

11. Señale si ha habido aspectos que hayan obstaculizado la aplicación de los nuevos conocimientos adquiridos en este evento:

MINISTERIO DEL INTERIOR – Dirección General de Recursos Humanos – J. BERNAL

MINISTERIO DEL INTERIOR – Dirección de Capacitación y Bienestar – POLO P.

MINISTERIO del INTERIOR

Anexo: Nº 05

ENCUESTA DE CAPACITACION: Aplicación del Aprendizaje

EVENTO		Fecha de Realización	

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer en qué medida, el personal a su cargo, que participó en el evento mencionado, ha aplicado los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo, asimismo, si se ha verificado cambios favorables en su desempeño o actitudes. Favor contestar verazmente a fin de retroalimentar las acciones de capacitación.

5 = Totalmente de acuerdo
4 = De acuerdo
3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2 = En desacuerdo
1 = Totalmente en desacuerdo

ENCUESTA

SOLO MARQUE CON UNA X	5	4	3	2	1
1. ¿Considera usted que el aprendizaje obtenido por los participantes con el evento de capacitación, ha sido óptimo?					
2. ¿Cree usted que los conocimientos adquiridos ha sido aplicados por los participantes en su trabajo?					
3. ¿Ha podido usted comprobar un cambio favorable en el desempeño o actitudes de los participantes?					
4. ¿Cree usted que las capacidades del personal de su área se han mejorado?					
5. La capacitación otorgada mediante este curso, ayuda o ayudó a obtener los resultados a alcanzar por el área.					
6. Estoy satisfecho con el nivel que muestra mi personal capacitado en este curso.					

7. Mi opinión sobre el curso es:

8. Sugerencia: