PERÚ Ministerio del Interior

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – 2022

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Plaza 30 de Agosto s/n Urb. Corpac - San Isidro - Lima
www.mininter.gob.pe

CONTENIDO

1. Presentación
2. Aspectos Generales
   2.1. El Plan estratégico institucional
      2.1.1. Política institucional
      2.1.2. Misión
      2.1.3. Objetivos estratégicos
   2.2. Estructura orgánica del Ministerio del Interior
   2.3. Servidores civiles que conforman la entidad
3. Marco Legal
4. Justificación
5. La Gestión de la capacitación en el Ministerio del Interior
   5.1. Objetivos de la gestión de la capacitación
6. EL Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Interior 2022
   6.1. Acciones previas
   6.2. Resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación
   6.3. Capacitaciones priorizadas para el 2022
   6.4. Fuente de Financiamiento
   6.5. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas
7. Ejecución de la capacitación
8. Evaluación de la capacitación
9. Anexos

1 Presentación

El Ministerio del Interior, es un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público que constituye un pliego presupuestal. Es el organismo rector del Sector Interior, ejerciendo competencia exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público; así también, ejerce competencia compartida en materia de Seguridad Ciudadana de conformidad a lo establecido en la Ley, siendo el ente rector del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.

Según lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de las y los servidores civiles para brindar servicios de calidad a la ciudadanía. De igual forma el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley Nº30057, señala que la capacitación permite cerrar brechas identificadas en las y los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de la calidad de los servicios brindados a la población y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública.

Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación en las instituciones del Estado”, estableciendo que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo de vigencia anual y aprobado mediante Resolución de el/la titular de cada entidad.

En ese sentido, tenemos que el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al ejercicio fiscal 2022, ha sido elaborado en concordancia a lo establecido en la citada Resolución de Presidencia Ejecutiva, y teniendo en consideración los objetivos estratégicos de la entidad contemplados en el Plan Estratégico Institucional (2020-2024) del Ministerio del Interior, con el objetivo de atender las necesidades internas de capacitación del personal de los diversos órganos de la entidad para potenciar e incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño, y el cierre de brechas de nuestras y nuestros colaboradores, a fin de optimizar la calidad de los servicios y las acciones que realiza la entidad en bienestar de las mujeres y hombres del país.

2 ASPECTOS GENERALES

El Ministerio del Interior es el organismo del Poder Ejecutivo rector del Sector Interior.

2.1 Plan Estratégico Institucional

Mediante Resolución Ministerial N° 550-2020-IN se aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2024, en el cual se detallan los siguientes aspectos relevantes de la entidad:

2.1.1 Política Institucional

El Ministerio del Interior tiene como principal objetivo garantizar, mantener y restablecer el orden interno, el orden público y la seguridad ciudadana a nivel nacional, para lo cual formula, planifica, dirige, coordina, ejecuta, supervisa y evalúa las políticas, planes, programas, proyectos y cualquier otra intervención dentro del ámbito de sus competencias.

En ese sentido, enmarca su política institucional en la visión del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) del Sector Interior 2016-2021 hasta el año 2024, el mismo que se encuentra articulado con las políticas y planes de Gestión del Gobierno Peruano:

> ***"Ciudadanía segura en la que prevalece la convivencia pacífica, dentro de un marco de confianza, tranquilidad y paz social, que contribuya a una mejor calidad de vida".***

2.1.2 Misión

Dado que el Ministerio del Interior, ejerce competencia exclusiva a nivel nacional en materia de orden interno y orden público; y competencia compartida en seguridad ciudadana, siendo el rector del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana, su misión es la siguiente:

> ***"Proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, mantener y restablecer, el orden interno democrático, el orden público y la seguridad interna de los ciudadanos del país, asegurando un marco de confianza, tranquilidad y paz social".***

2.1.3 Objetivos Estratégico

Los OEI del Ministerio del Interior para el período 2020-2024, han sido definidos en forma participativa y teniendo presente el alineamiento con los objetivos estratégicos sectoriales definidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2016-2021 del Sector Interior, hasta el año 2024, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 478-2020-IN; a continuación, se muestran los OEI 2020-2024 que guían el accionar de la Entidad.

Objetivo estratégico institucional	Indicador
OEI.1 Reducir la inseguridad ciudadana a favor de la población en el marco del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana	Porcentaje de la población a nivel nacional, de 15 y más años de edad, del área urbana víctima de robo de dinero, cartera o celular.
	Tasa de homicidios por 100 mil habitantes.
OEI.2 Disminuir la incidencia de actos violentos en conflictos, protestas y movilizaciones sociales a nivel nacional en salvaguarda de la población.	Porcentaje de conflictos con al menos un hecho de violencia.
OEI.3 Promover la gestión del riesgo de desastres.	Porcentaje de personal del MININTER y de Órganos adscritos capacitados en prevención Gestión de Riesgo de Desastres
OEI.4 Reducir el tráfico ilícito de drogas en beneficio de la población.	Porcentaje del valor económico afectado a las redes criminales del tráfico ilícito de drogas.
OEI.5 Desarticular las organizaciones terroristas en todas sus modalidades a nivel nacional para la protección de la población.	Número de acciones terroristas realizadas por las Organizaciones Terroristas en el País.
OEI.6 Reducir el crimen organizado en beneficio de la población en todo el territorio nacional	Porcentaje de organizaciones criminales desarticuladas por las distintas modalidades del delito.
OEI.7 Reducir la incidencia de trata de personas y el tráfico ilícito de migrantes en protección de la población vulnerable	Porcentaje de operaciones policiales con rescate de personas víctimas de trata de personas.
OEI.8 Fortalecer la gestión institucional	Porcentaje de actividades que cumplieron aceptablemente la ejecución de sus metas físicas y financieras.

2.2 Estructura Orgánica del Ministerio del Interior

El Ministerio del Interior es un organismo del Poder Ejecutivo con personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal, cuya estructura orgánica se define en el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado con Resolución Ministerial N° 1520-2019-IN, de conformidad al siguiente detalle:

01. **ALTA DIRECCIÓN**

01.1 Despacho Ministerial
01.2 Despacho Viceministerial de Orden Interno
01.3 Despacho Viceministerial de Seguridad Pública
01.4 Secretaría General
01.4.1 Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

02. **ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL**

02.1 Órgano de Control Institucional
02.1.1 Oficina de Servicios de Control
02.1.2 Oficina de Servicios Relacionados y Actividades de Apoyo

03. **ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA**

03.1 Procuraduría Pública a cargo del Sector Interior
03.2 Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Tráfico Ilícito de Drogas
03.3 Procuraduría Pública Especializada en Delitos contra el Orden Público
03.4 Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Terrorismo
03.5 Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Lavado de Activos y Proceso de Perdida de Dominio
03.6 Procuraduría Pública Especializada en Delitos en Crimen Organizado

04. **ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANO DE ASESORAMIENTO**

04.1 Oficina General de Asesoría Jurídica
04.2 Oficina General de Planeamiento y Estadística
04.2.1 Oficina de Planeamiento y Presupuesto
04.2.2 Oficina de Presupuesto
04.2.3 Oficina de Programación Multianual de Inversiones
04.2.4 Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
04.2.5 Oficina de Modernización y Desarrollo Institucional

05. **ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANO DE APOYO**

05.1 Oficina General de Comunicación Social e Imagen Institucional
05.2 Oficina General de Administración y Finanzas
05.2.1 Oficina de Contabilidad
05.2.2 Oficina de Tesorería
05.2.3 Oficina de Abastecimiento
05.2.4 Oficina de Control Patrimonial
05.3 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
05.3.1 Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos
05.3.2 Oficina de Administración del Personal y Compensaciones
05.3.3 Oficina de Relaciones Humanas y Sociales
05.4 Oficina General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
05.4.1 Oficina de Soluciones Informáticas y Gestión de Proyectos
05.4.2 Oficina de Servicios de Tecnología y Comunicaciones
05.4.3 Oficina de Gestión de Gobierno Digital
05.5 Oficina General de Infraestructura
05.5.1 Oficina de Estudios
05.5.2 Oficina de Obras
05.5.3 Oficina de Liquidación de Contratos

06. **ÓRGANOS DE LÍNEA**

DESPACHO VICEMINISTERIAL DE ORDEN INTERNO

06.1 Dirección General de Inteligencia
- 06.1.1 Dirección de Inteligencia
- 06.1.2 Dirección de Contrainteligencia
- 06.1.3 Dirección de Operaciones Estratégicas de Recursos
- 06.1.4 Escuela de Inteligencia

06.2 Dirección General Contra el Crimen Organizado
- 06.2.1 Dirección de Control de Drogas y Cultivos Ilegales
- 06.2.2 Dirección contra Delitos de Crimen Organizado

06.3 Dirección General de Orden Público
- 06.3.1 Dirección de Prevención y Gestión de Conflictos Sociales
- 06.3.2 Dirección de Rondas Campesinas

06.4 Dirección General de Gobierno Interior
- 06.4.1 Dirección de Autoridades Políticas
- 06.4.2 Dirección de Autorizaciones Especiales y Garantías

DESPACHO VICEMINISTERIAL DE SEGURIDAD PÚBLICA

06.5 Dirección General de Seguridad Ciudadana
- 06.5.1 Dirección de Diseño y Evaluación de Políticas de Seguridad
- 06.5.2 Dirección de Ejecución de Políticas de Seguridad Ciudadana

06.6 Dirección General de Seguridad Democrática
- 06.6.1 Dirección de Derechos Fundamentales
- 06.6.2 Dirección de Participación Ciudadana

06.7 Dirección General de Información para la Seguridad
- 06.7.1 Dirección de Gestión del Conocimiento para la Seguridad
- 06.7.2 Dirección de Canales de Atención y Denuncias

07. **ÓRGANOS ESPECIALIZADOS**

07.1 Tribunal de Disciplina Policial

07.2 Oficina General de Integridad Institucional
- 07.2.1 Oficina de Control, Cumplimiento y Confianza
- 07.2.2 Oficina de Asuntos Internos

07.3 Oficina de Seguridad y Defensa Nacional

07.4 Defensoría del Policía

08. **ÓRGANOS DESCONCENTRADOS**

08.1 Prefectura Regional

08.2 Subprefectura Provincial

08.2 Subprefectura Distrital

08.2 Tenencia de Gobernación

09. **POLICÍA NACIONAL**

09.1 Policía Nacional del Perú

10. **ORGANISMOS PÚBLICOS ADSCRITOS AL MINISTERIO DEL INTERIOR**

10.1 Superintendencia Nacional de Migraciones
10.2 Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, de Municiones y Explosivos de Uso Civil
10.3 Intendencia Nacional de Bomberos del Perú

11. **FONDO DE ASEGURAMIENTO**

11.1 Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú

2.3 Servidoras y Servidores Civiles que conforman la Entidad

El total de servidoras y servidores civiles del Ministerio del Interior al 08 de marzo de 2022, por régimen laboral:

Gráfico N°1

N°	REGIMEN	FEMENINO	MASCULINO	Total general	Porcentaje
1	D.Leg. N° 1057 - CAS	418	505	923	60.52%
2	D.Leg. N° 1057 - CAS DIRECTIVO	31	52	83	5.44%
3	D.Leg. N° 276	261	217	478	31.34%
4	D.Leg. N° 276 - CONTRATADO	5		5	0.33%
5	FAG	16	6	22	1.44%
6	LEY N°30057	0	3	3	0.20%
7	MODALIDAD FORMATIVA	3	2	5	0.33%
8	PAC	3	3	6	0.39%
Total general		**737**	**788**	**1525**	**100%**

Según lo señalado el régimen con mayor porcentaje es el Decreto Legislativo N°1057 (contabilizando CAS Directivos y CAS por concurso); dado que representa el 66% del total de servidores civiles.

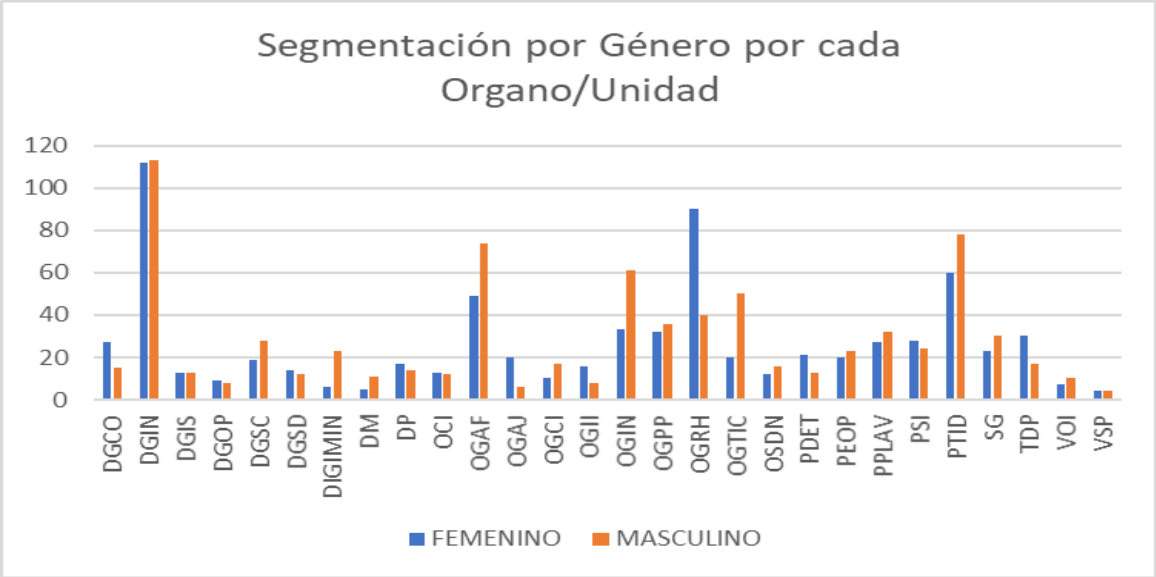
Asimismo, tenemos que la distribución por género de servidores civiles en el Ministerio del Interior es la siguiente:

Gráfico N°2

GENERO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FEMENINO	737	48.33%
MASCULINO	788	51.67%
TOTAL	**1525**	**100%**

Las y los servidoras/es civiles se encuentran distribuidos por áreas, de conformidad al siguiente detalle:

Gráfico N°3



En ese sentido, podemos apreciar que el órgano con mayor presencia de servidores/as es la Dirección General de Gobierno Interior con 225 (112 femenino y 113 masculino).

3 MARCO LEGAL

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba nomas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N° 1520-2019-IN, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de Ministerio del Interior.
- Resolución Ministerial N° 550-2020-IN, a través del cual se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2024 del Ministerio del Interior.
- 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 de Secretaría General N° 0017-2022-IN/SG, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación.
- Resolución de Secretaría General N° 0023-2022-IN/SG, que rectifica por error material incurrido en el literal d) del artículo 1 de la Resolución de Secretaría General N° 0017-2022-IN/SG.
- Decreto Supremo N° 180-2021-PCM que aprueba la Estrategia de Integridad del Poder Ejecutivo al 2022 para la Prevención de Actos de Corrupción.

4 JUSTIFICACIÓN

El recurso humano es lo más importante dentro de una Entidad, dado que la conducta y el desempeño de sus integrantes influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Para el Ministerio del Interior las acciones de capacitación contituyen una acción estratégica y neuralgica para el fortalecimiento de sus servidores y servidoras, y por ende de la productvidad laboral, caracterizada por la eficiencia y eficacia. Asimismo, es importante que se perciba a las mencionadas acciones de capacitación como un estímulo al buen rendimento y trayectoria destacada de un y una servidor/a que contribuye a su desarrollo profesional.

En ese sentido, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas del Minsiterio del Interior - PDP 2022, instrumento importante para la gestión estratégica, basado en los requerimientos de capacitación planteados por los órganos y unidades orgánicas de la entidad en función a sus necesidades, con la finalidad de promover la actualización, desarrollo profesional o potenciar las capacidades de las y los servidores civiles.

Lo anterior, tiene como finalidad contribuir al mejor desempeño de las y los servidores civiles, y consecuentemente al logro de los objetivos estratégicos institucionales y la mejora de los servicios que el Ministerio del Interior brinda a la ciudadanía en materia de orden interno y orden público; así como seguridad ciudadana.

5 GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR

La Gestión de la Capacitación es uno de los procesos del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación, el mismo que a su vez forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y consiste en la implementación del proceso de capacitación en las entidades públicas,

aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, ente rector de la Política de Capacitación en el Sector Público.

5.1 Objetivos de la Gestión de la Capacitación

Son los siguientes:

Objetivo General

Desarrollar el recurso humano de la Entidad, optimizando los recursos asignados y promoviendo la implementación de acciones de capacitación que incrementen valor al desarrollo de las funciones del Ministerio del Interior, alineadas a las políticas nacionales desarrolladas por el Estado.

Objetivos Específicos

- Obtener la activa participación del personal directivo, colaboradoras y colaboradores en el proceso de gestión de la capacitación.
- Garantizar la calidad de la oferta de servicios de capacitación.
- Incorporar la evaluación de resultados de la capacitación.
- Promover una gestión eficiente de la inversión en capacitación.
- Promover el cierre de brechas de género en el proceso de capacitación en el personal

6 PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR – PDP 2022

6.1 Acciones Previas

El Ciclo del Proceso de Capacitación consta de tres etapas que son: Planificación, Ejecución y Evaluación; dentro de la primera etapa denominada Planificación se elabora el Plan de Desarrollo de las Personas de la Entidad, instrumento que contiene las acciones capacitación priorizadas para el año.

Cabe precisar que, previamente a la elaboración se han realizado acciones de sensibilización, como la elaboración de comunicados y memorandos; así como charlas dirigidas a las y los Directores y/o personal de apoyo designado, a fin de informar sobre la importancia de la capacitación, el uso del SISCA y la importancia de una planificación estratégica de la capacitación. Asimismo, se dio a conocer que los requerimientos de capacitación debían ser remitidos a través del Sistema Informático de la Capacitación – SISCA, administrado por SERVIR.

Para elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Interior – PDP 2022, la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos brindó asistencia técnica a las diferentes áreas entre el 01 hasta el 18 de febrero de 2022, para lo cual utilizó la metodología de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, recogiéndose la información; a través de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), la cual fue consolidada y evaluada.

Sobre el particular, es importante precisar que la función que desempeñan las y los Directores y/o personal de apoyo designado es fundamental; dado que, son ellos quienes identifican las necesidades de capacitación de sus respectivas áreas, las cuales fueron ingresadas al SISCA y validadas por ellas y ellos, quienes son los actores claves dentro de este proceso.

6.2 Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Respecto a la Matriz del Diagnóstico Necesidades de Capacitación se recibieron por parte de los órganos y unidades orgánicas, los siguientes requerimientos de capacitación:

Gráfico N°4

Requerimientos	Requerimientos con presupuesto	Requerimientos sin presupuesto	TOTAL
N° de capacitaciones	151	16	167
Presupuesto Total	887,740.00	0	887,740.00

La distribución de los requerimientos de las acciones de capacitación, se detalla en los siguientes gráficos (por presupuesto y género):

Gráfico N°5

ORGANOS DEL MININTER	TOTAL DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN	COSTO ESTIMADO S/.	% PRESUPUESTO
ALTA DIRECCION	4	5,100.00	0.6%
ORGANO DE APOYO	52	227,700.00	25.6%
ORGANO DE ASESORAMIENTO	2	11,000.00	1.2%
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	1	2,500.00	0.3%
ORGANO DE LINEA	31	122,790.00	13.8%
ORGANOS DE DEFENSA JURIDICA	18	95,500.00	10.8%
ORGANOS ESPECIALIZADOS	10	27,650.00	3.1%
TRANSVERSALES	49	395,500.00	44.6%
TOTAL	**167**	**S/ 887,740.00**	**100.00%**

Gráfico N°6

ORGANOS DEL MININTER	BENEFICIARIOS POR GENERO			% BENEFICIARIOS
	F	M	TOTAL	
ALTA DIRECCION	13	4	17	0.6%
ORGANO DE APOYO	199	278	477	17.2%
ORGANO DE ASESORAMIENTO	2	6	8	0.3%
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	3	3	6	0.2%
ORGANO DE LINEA	75	91	166	6.0%
ORGANOS DE DEFENSA JURIDICA	90	96	186	6.7%
ORGANOS ESPECIALIZADOS	14	19	33	1.2%
TRANSVERSALES	1037	840	1877	67.8%
TOTAL	**1433**	**1337**	**2770**	**100%**

Sobre la base de los requerimientos recibidos se elaboró la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de capacitación que fue analizada por la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de determinar la pertinencia de las acciones de capacitación requeridas, teniendo presente el beneficio de la acción de capacitación para el desempeño de las funciones del personal, el fortalecimiento del desarrollo del trabajo remoto en el marco del COVID-19, la promoción de una gestión por procesos; además de la inclusión del enfoque de género, interculturalidad y ética e integridad. Todo lo anterior, teniendo presente la disponibilidad presupuestal de la entidad.

6.3 Capacitaciones priorizadas para el 2022

El Comité de Planificación de la Capacitación validó las acciones de capacitación presentadas, realizando la priorización correspondiente en cumplimento de lo establecido en la Directiva: “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de la Entidades Públicas”, y considerando el presupuesto asignado para la ejecución del PDP, teniendo como resultado:

Gráfico N°7

Requerimientos	Necesidades aprobadas con presupuesto	Necesidades aprobadas sin presupuesto	Total
N° de capacitaciones	39	16	**55**
N° de Beneficiarios	524	336	**860**
N° de Beneficiarias	610	450	**1,060**
Presupuesto Total	367,100.00	0	**367,100.00**

Gráfico N°8

ORGANOS DEL MININTER	N° DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	% PRESUPUESTO
ALTA DIRECCION	1	S/ 1,000.00	0.27%
ORGANO DE APOYO	15	S/ 86,600.00	23.59%
ORGANO DE ASESORAMIENTO	1	S/ 8,000.00	2.18%
ORGANO DE LINEA	5	S/ 17,500.00	4.77%
ORGANOS DE DEFENSA JURIDICA	1	S/ 14,000.00	3.81%
ORGANOS ESPECIALIZADOS	2	S/ 9,000.00	2.45%
TRANSVERSALES	30	S/ 231,000.00	62.93%
TOTAL	**55**	**S/ 367,100.00**	**100.00%**

Las acciones de capacitación priorizadas para el 2022, son las siguientes:

Nro	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	COSTO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS
1	Curso	Actualizacion en Argumentación Jurídica desde el Enfoque de Género	12000	45
2	Curso	Actualización en Redacción Eficaz	12000	57
3	Diplomado o programa de especialización	Administración Documentaria, Archivo y el Proceso de Digitalización	12000	80
4	Conferencia	Anticorrupción	0	78
5	Diplomado o programa de especialización	APP y Obras por Impuesto	1000	2
6	Curso	Auditoría Informática	4000	4
7	Curso	Calidad de Servicio a la Ciudadanía	0	72
8	Conferencia	Canal de denuncias por posibles actos de corrupción	0	26
9	Curso	Comunicación e Imagen Corporativa	3500	7
10	Conferencia	Conflictos de intereses	0	69
11	Curso	Conflictos Sociales: Prevención, Gestión, Manejo de Crisis y Riesgos Sociales con Enfoque Intercultural	6000	11
12	Diplomado o programa de especialización	Contrataciones del Estado en el marco de la Emergencia causado por el COVID 19	4000	5
13	Curso	Control Interno y Control de Riesgos	7000	7
14	Curso	Crimen Organizado	10000	10
15	Conferencia	Declaración jurada de intereses	0	22
16	Conferencia	Derechos Humanos	0	29

17	Curso	Desarrollo de Aplicaciones Móviles	2400	4
18	Curso	El sistema de Control Interno	0	42
19	Taller	Elaboración de Manual de Perfiles de Puestos (SERVIR)	0	6
20	Curso	Elaboración de Términos de Referencia y Especificaciones Técnicas	0	21
21	Curso	Elaboración y presentación de la Información Financiera para entidades del sector público orientado al Cierre del Ejercicio Fiscal	4800	16
22	Curso	Enfoque de Género	0	22
23	Curso	Evaluación de Riesgos de Desastre	5000	9
24	Curso	Excel Avanzado	9000	86
25	Diplomado o programa de especialización	Formulación, Evaluación, Ejecución de Proyectos de Inversión en el Marco del INVIERTE.PE y Evaluación EX POST.	15000	25
26	Diplomado o programa de especialización	Gestión de Bienes Muebles Patrimoniales con las nuevas Directivas emitidas por la Dirección General de Abastecimiento por el MEF.	4800	7
27	Curso	Gestión de las Contrataciones con el Estado	28000	64
28	Curso	Gestión de Riesgos en Proyectos	2800	4
29	Curso	Gestión Estratégica con Mención en Seguridad Ciudadana	15000	17
30	Curso	Gestión por Indicadores para el Sector Público	6000	27
31	Curso	Gestión por Procesos en la Gestión Pública	8000	19
32	Diplomado o programa de especialización	Gestión Pública	24000	34
33	Curso	Habilidades blandas	9000	18
34	Taller	Herramientas Digitales para el Trabajo Remoto	5000	65
35	Conferencia	Identificación de riesgos	0	47
36	Curso	Idiomas quechua y aymara	2500	5
37	Curso	Integridad y ética pública	0	76
38	Curso	Interculturalidad	0	119
39	Curso	ISO 37001-Sistema de Gestión Anti soborno	8000	32
40	Curso	Lenguaje de Señas Peruana - Nivel Intermedio	1000	4
41	Curso	Obras por Impuesto	8000	10
42	Curso	Ofimática Intermedia-Avanzada	12000	62
43	Curso	Planeamiento Estratégico en el Sector Público	15000	29
44	Curso	Políticas Públicas con Enfoque Intercultural	15000	24
45	Curso	Presupuesto y Planeamiento en el Sector Público	1500	2
46	Curso	Procedimiento Administrativo General	14000	102
47	Curso	Redacción eficaz	34800	83
48	Curso	Redacción Jurídica con enfoque de género	16000	81
49	Curso	Saneamiento Físico Legal de Edificaciones de Propiedad Estatal	1000	2
50	Curso	Seguridad de la Información ISO 27001	10000	25
51	Diplomado o programa de especialización	Seguridad y Defensa Nacional	4000	2
52	Curso	Sistema Administrativo de Gestión de RRHH	0	49
53	Curso	Técnicas de Litigación Oral con enfoque de género	14000	48
54	Conferencia	Transparencia y acceso a la información	0	100
55	Capacitación Interinstitucional	Violencia contra las mujeres e Integrantes de grupo familiar	0	8

6.4 Fuente de Financiamiento del Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Interior – PDP 2022 tiene como meta desarrollar 55 acciones de capacitación entre individuales y transversales, las mismas que están dirigidas en total a 1,920 servidoras y servidores civiles.

Para la ejecución de las acciones de capacitación establecida en el presente Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022, de la Unidad Ejecutora 001: Administración, se cuenta con la certificación presupuestaria otorgada por la Oficina General de Planificación y Presupuesto – OGPP con cargo a la fuente de financiamiento 1. Recursos Ordinarios, hasta por el importe de trescientos veinte y cuatro mil ochocientos con 00/100 (S/ 324,800.00). En el caso de la UE. 032, de la Oficina General de Infraestructura, hasta por el importe de cuarenta y dos mil trescientos con 00/100 (S/ 42,300.00).

ACCIONES DE CAPACITACIÓN	UNIDAD EJECUTORA	PRESUPUESTO ASIGNADO
Presupuesto total del PDP 2022 (UE. 001)	001	S/ 324,800.00
Presupuesto total del PDP 2022 (UE. 032)	032	S/ 42,300.00

Asimismo, es importante señalar que los costos de las acciones de capacitación son referenciales; dado que se ha tomado como base la oferta educativa vigente.

6.5 Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

Se encuentra dirigido a las y los servidoras/es civiles del Ministerio del Interior, comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, y Decreto Legislativo N° 1057. Adicionalmente, se incluye a las y los funcionarias/os públicos sujetos al régimen de la Ley N° 30057, quienes pueden acceder a acciones de formación laboral registradas en el PDP.

7 EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Después de la aprobación del PDP 2022 se iniciará la Etapa de Ejecución que comprende la selección de proveedores de capacitación que brinden servicios de calidad; así como la implementación, seguimiento y monitoreo de las capacitaciones desarrolladas bajo los enfoques de género, interculturalidad y ética e integridad, y las acciones que aseguren la participación de las y los servidoras/es.

Es importante precisar que solamente se ejecutarán aquellas acciones de capacitación aprobadas en el PDP, para lo cual la Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos debe asegurar que se desarrollen las capacitaciones de acuerdo con los objetivos previstos, garantizando la calidad de los servicios brindados por los proveedores.

Consecuentemente, cuando se apruebe el PDP se realizarán las siguientes actividades:

- Definición de contenidos con Directores/as de Órganos de Líneas/Unidades Orgánicas solicitantes, o sus representantes.
- Identificación de las alternativas vigentes en el mercado que se ajusten al presupuesto asignado.
- Prever que la acción de capacitación sea desarrollada por personal con conocimientos y experiencia en la temática.
- Programación de las acciones de capacitación contempladas en el PDP.
- Seguimiento del desarrollo de la acción de capacitación.
- Seguimiento de la presentación de los entregables (lista de asistencia, reportes de notas, certificados, material de estudio).
- Emisión de la conformidad del servicio y retroalimentación a proveedores sobre el servicio de capacitación.

Durante la ejecución es importante el rol de las y los Directivos y de las y los servidores beneficiarios quienes participarán en las capacitaciones programadas cumpliendo con los compromisos correspondientes, tales como asistir responsablemente a las capacitaciones, lograr los resultados esperados a nivel de aprendizaje, aplicar lo aprendido en el ejercicio de sus funciones, así como cumplir con el compromiso de permanencia en la entidad una vez culminada la capacitación.

8 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio del Interior – PDP 2022, son monitoreadas y evaluadas a fin de medir los resultados en función a los objetivos previstos; así como adoptar las medidas correctivas en forma oportuna.

En el Ministerio del Interior, la evaluación de la capacitación se define en tres (3) niveles:

- **Evaluación por Reacción**: Permite obtener información de manera sistemática y continua, tanto positiva como negativa sobre la percepción del/de la servidor/a civil respecto al desarrollo de la capacitación (docente, logística, etc.).

- **Evaluación por Aprendizaje o conocimiento:** Es la evaluación de aprendizaje, la cual es propuesta por el o la proveedora de capacitación, cuyo resultado permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas por las servidoras y servidores que se beneficiaron de la capacitación.

  Esta evaluación puede ser oral y/o escrita, realizarse al inicio y al final, durante y al final de la acción de capacitación, las condiciones son determinadas bajo la política o criterio del/de la proveedor/a de capacitación, alineados a los requerimientos de la entidad.

- **Evaluación de Aplicación del Aprendizaje:** Esta evaluación está referida a la transferencia de los conceptos aprendidos y a su utilización efectiva y regular, en la esfera laboral, como consecuencia de las acciones de capacitación. Quienes se beneficien con la capacitación se comprometen a realizar acciones que evidencien un cambio significativo positivo en sus labores después de la capacitación, estas acciones son validadas y/o evaluadas por su jefa o jefe inmediato.

No todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, ya que el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

9 ANEXOS

a) Anexo N°1 – MATRIZ PDP 2022 - Unidad Ejecutora 001 – Administración General del MININTER.

b) Anexo N°2 – MATRIZ PDP 2022 - Unidad Ejecutora 032 – Oficina General de Infraestructura del MININTER