
Plan de Desarrollo de Personas Anual 2012



INSTITUTO NACIONAL
DE DEFENSA DE LA
COMPETENCIA Y DE LA
PROTECCIÓN DE LA
PROPIEDAD INTELECTUAL

I. PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) presenta el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Anualizado – Año 2012, cumpliendo con las directrices que ha emitido SERVIR.

II. ASPECTOS GENERALES

En el PDP Quinquenal 2012 – 2016, se presentó el siguiente Marco Estratégico Institucional:

- Misión y Visión Institucional.
- Valores Institucionales.
- Política de Calidad.

Luego de lo cual se presentaron los siguientes Objetivos, Estrategias y Metas de capacitación para el referido quinquenio:

Objetivos de Capacitación 2012 – 2016:

- ✚ Fortalecer las competencias técnicas de las bases profesionales de la Institución.
- ✚ Implementar un Plan de Sucesión Interna.
- ✚ Fortalecer las habilidades gerenciales en los líderes de la Institución.
- ✚ Fortalecer la Cultura Organizacional basada en valores y contribuir al mantenimiento de un Clima Laboral positivo.

Estrategias de Capacitación 2012 – 2016:

- ✚ Desarrollar programas de capacitación en temas técnicos y vinculados a Propiedad Intelectual y Competencia para los Especialistas.
- ✚ Planificar e implementar programas para el desarrollo de las competencias institucionales y personales.
- ✚ Incorporar proyectos e-learning al programa de capacitación para los colaboradores a nivel nacional.
- ✚ Fortalecer la participación de la Escuela de la Competencia y de la Propiedad Intelectual en la capacitación interna.
- ✚ Implementar un Programa de Capacitación para que los ejecutivos (profesionales de mando medio, con personal a cargo de la Institución) desarrollen sus habilidades técnicas y de gestión a fin de prepararlos para cargos jefaturales o gerenciales.
- ✚ Implementar un Programa de Capacitación para los jefes y gerentes de la Institución que potencie sus habilidades gerenciales y de manejo eficaz de equipos de trabajo.

Metas del PDP 2012 - 2016

- ✚ Ejecutar actividades de capacitación en temas técnicos y vinculados a PI y Competencia
- ✚ Reducir brechas en competencias técnicas de las bases profesionales
- ✚ Reducir brechas en competencias corporativas y personales
- ✚ Ejecutar actividades de capacitación para ORIS con e-learning
- ✚ Incrementar el nivel de satisfacción del Clima laboral

En aplicación de la Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), presentamos a continuación los Objetivos de Capacitación del PDP Anualizado 2012, los cuales han sido definidos, luego de revisar el Marco estratégico Institucional y específicamente las metas antes detalladas:

OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN 2012:

Objetivo N° 1 Incrementar el valor del servicio que se brinda al ciudadano y cliente interno.

Objetivo N° 2 Desarrollar las competencias de los líderes de área y equipo, cubriendo el ámbito actitudinal (competencias corporativas y personales).

Objetivo N° 3 Incrementar los conocimientos y experiencia en defensa de la competencia, derecho del consumidor y propiedad intelectual de los colaboradores.

Objetivo N° 4 Desarrollar los conocimientos de los colaboradores de manera individual y reconocer su desempeño en los diferentes ámbitos laborales.

III. EVALUACIÓN - DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En esta etapa de detección de necesidades de capacitación, se exponen a continuación cuales han sido las herramientas de gestión de recursos humanos, además del marco estratégico antes descrito, que nos ha permitido formular el presente plan:

3.1. Evaluación de Desempeño bajo el Modelo de Gestión por Competencias:

La evaluación de desempeño es una herramienta de gestión que fue implementada en nuestra institución desde el año 2008, bajo el Modelo de Gestión por Competencias.

Luego de su aplicación anual hasta el año 2010, se realizó una revisión integral del modelo y específicamente del Diccionario de Competencias, documento que contiene las descripciones de cada competencia y sus niveles de comportamientos, según la familia de puestos del colaborador.

Como resultado de esta revisión se redujo el número de competencias por cada Familia de Puestos, se reagruparon algunos puestos y redefinieron las familias, aplicándose este nuevo modelo en la Evaluación de Desempeño del año 2011.

En tal sentido, presentamos a continuación la Relación de Familias y grupo de puestos por cada una, vigente desde el año 2011:

RELACIÓN DE FAMILIAS Y SUS PUESTOS

N° DE FAMILIA	FAMILIA DE PUESTOS
1	Director, Gerente, Jefe de Servicio, Jefes de Oficina
2	Secretario Técnico
3a	Jefe de Área, Sub Director, Sub gerente, Sub jefe, Supervisor de auditoría, Jefe de OPS
3b	Jefe de Oficinas Regionales

Nº DE FAMILIA	FAMILIA DE PUESTOS
4	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Administrativos
5	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Funcionales
6	Especialista 1 Administrativo
7	Especialista 1 Funcional y Especialista 3 de Oficinas Regionales
8	Especialista 2 y Especialista 3 Administrativo
9	Especialista 2 y Especialista 3 Funcional
10	Asistente Administrativos (secretaria)
11	Asistentes Administrativos Operativos

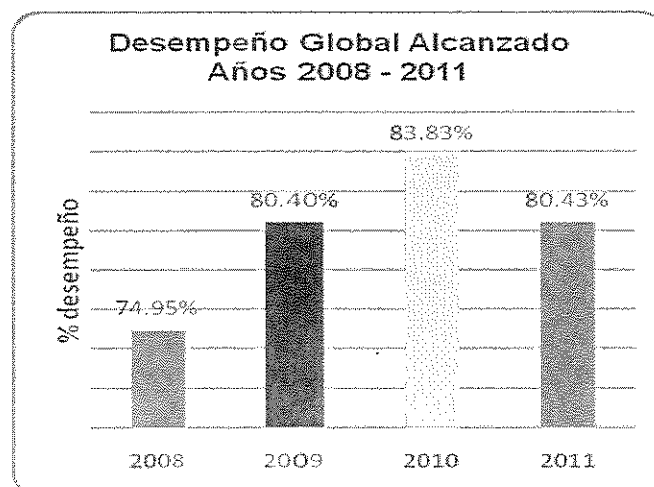
Asimismo presentamos las competencias aplicadas a cada una de las 11 Familias de Puestos, las que fluctúan entre un mínimo de 9 competencias hasta un máximo de 11 por cada una (Ver Anexo N° 1).

Resultados de la Evaluación de Desempeño 2011:

En el PDP Quinquenal se presentaron los valores de la Evaluación de Desempeño del periodo 2008 – 2010, luego de lo cual se desarrolló la medición del año 2011, motivo por el cual presentamos a continuación el nivel de desempeño alcanzado y el comparativo:

AÑOS	2008	2009	2010	2011
NIVEL DE DESEMPEÑO	3.75 Promedio	4.02 Normal Superior	4.19 Normal Superior	4.00 Normal Superior
% DE DESEMPEÑO (0% - 100%)	74.95%	80.40%	83.83%	80.43 %

- Notas: 1) Se tienen 5 niveles de desempeño (Bajo, Normal bajo, Promedio, Normal superior y Superior).
2) En el año 2011 ningún colaborador ha obtenido un nivel de desempeño Bajo.



Se presenta en Anexo N° 2 según la Familia de Puestos el promedio de las competencias, identificando las que presentan competencias en los niveles de desempeño "Normal Bajo" y "Promedio" lo que representará un insumo importante para determinar algunas actividades de capacitación en las que se debe reducir las brechas.

De la revisión de la información referida a competencias, se desprende que las competencias con un nivel de desempeño "Promedio" que requieren fortalecer por presentar brechas son:

Familia 4 – Ejecutivo 1 y 2 Administrativo
Proactividad (competencia corporativa), Orientación a resultados (Competencia técnica).

Familia 5 – Ejecutivo 1 y 2 Funcional
Liderazgo y Orientación a resultados (Competencias técnicas).

Familia 7 – Especialista 1 Funcional y Especialista 3 de Oficinas Regionales
Confiabilidad Profesional (competencia corporativa), capacidad multifuncional (Competencia técnica) y Adaptabilidad al cambio (competencia personal).

Familia 8 – Especialista 2 y Especialista 3 administrativo
Proactividad y Trabajo en equipo (competencia corporativa), Solución efectiva de problemas (competencia técnica) y Adaptabilidad al cambio (competencia personal).

Familia 9 – Especialista 2 y Especialista 3 funcional
Confiabilidad profesional, Proactividad y Trabajo en equipo (competencia corporativa), Orientación a resultados (competencia técnica) y Adaptabilidad al cambio (competencia personal).

Familia 11 Asistentes Administrativos Operativos
Proactividad y Trabajo en equipo (competencia corporativa), Redacción y ortografía (competencia técnica) y Adaptabilidad al cambio (competencia personal).

3.2. Clima laboral bajo el Modelo Great Place to Work®:

Desde el año 2009, se aplica de manera anual el estudio cuantitativo de clima laboral realizado por Great Place to Work Institute Perú a través de una encuesta.

En el año 2009 el resultado fue que el 63% de los trabajadores del Indecopi se sienten satisfechos de manera general con su ambiente y cultura organizacional. En el año 2010 obtuvimos 69% y en el año 2011 66%. Lo cual representa 3 puntos por debajo de la medición del 2010.

Con relación al valor Gestalt, concepto psicológico en el que la totalidad es mayor que la suma de las partes, se apela al vínculo emocional del trabajador con la empresa y se le pregunta **"Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar"**. Las respuestas han sido las siguientes:

GESTALT		
Año 2009	Año 2010	Año 2011
71%	79%	73%

De la revisión de las principales oportunidades de mejora, la dimensión de **"Respeto"** es la que requiere mayor atención, y específicamente la percepción de "apoyo profesional", "colaboración" e "Interés como personas", presentando las siguientes preguntas el más bajo valor en la encuesta:

- “Se me ofrece capacitación y/o entrenamiento con el objetivo de promover mi desarrollo profesional”
- “Los jefes muestran aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra”
- “Los jefes involucran a las personas en decisiones que afectan el trabajo o el ambiente de trabajo de éstas”
- “Tenemos beneficios especiales y únicos en esta organización (no sólo económicos)”

Tenemos en la dimensión de “Imparcialidad”, requieren atención “Equidad en recompensas y “Ausencia de favoritismos”, lo que se corrobora con los comentarios que añaden los colaboradores, pues indican que los jefes tienden a mostrar favoritismos, presentando las siguientes preguntas el más bajo valor:

- “Todos tenemos las oportunidad de recibir un reconocimiento especial”.
- “Los jefes tratan a todos por igual; no hay favoritismos”
- “Las personas evitan la manipulación, los rumores y “argollas” para conseguir algún objetivo”

La dimensión de **Credibilidad**, presenta el valor más bajo en la sub-dimensión de “Integridad” y “Comunicación”, presentando las siguientes preguntas los valores más bajos:

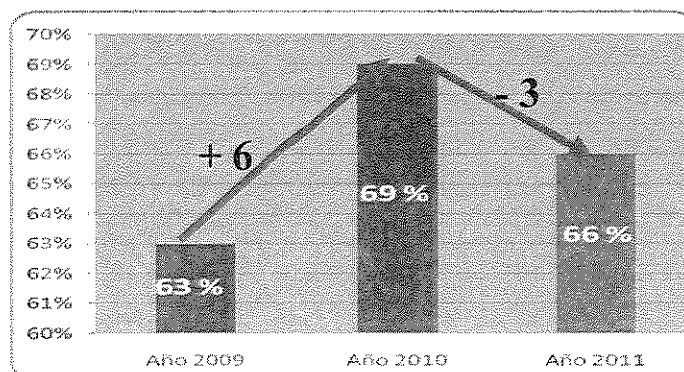
- “Los jefes me mantienen informado acerca de temas y cambios importantes”
- “Los jefes cumplen sus promesas”

Asimismo, se han elegido a las 6 áreas con menor valor de satisfacción para que participen de talleres de mejora del clima laboral. Las áreas son la Sala de Propiedad Intelectual (SPI), los Órganos de Procedimientos Sumarísimos N° 2 y 3, la Comisión de Protección al Consumidor (CPC), la Dirección de Signos Distintivos (DSD), el Servicio de Atención al Ciudadano (SAC) y de las Oficinas Regionales, la ORI Loreto; áreas en las que se deberá realizar un diagnóstico para identificar las causas del bajo porcentaje de satisfacción para establecer el temario específico de la capacitación.

Finalmente, agregar que este estudio ha presentado como principales recomendaciones a implementarse en el corto plazo, las siguientes:

- “Oportunidad de recibir reconocimiento”, impulsando una cultura de reconocimiento, donde toda acción buena de parte del trabajador sea valorada y recompensada.
- “Beneficios especiales y únicos”, buscando formas de recompensar al trabajador por el trabajo realizado, que no sea una retribución económica, sino beneficios especiales que lo hagan sentirse valorado como una parte importante de la organización.
- “Desarrollo profesional”, a través de la implementación de un plan de capacitación que cubra a toda la organización.

VALORES DE CLIMA LABORAL AÑO 2009 - 2011



3.3. Diagnóstico de Capacitación de las Oficinas Regionales (ORIS):

En el presente año, se implementó una metodología práctica para que las ORIS realicen su propio diagnóstico de necesidades de capacitación a fin que presenten sus temas prioritarios.

Luego de consolidar sus necesidades de capacitación, se tuvo una reunión de validación con el Gerente de Oficinas Regionales, determinándose tres los temas prioritarios a atender el presente año:

- Derecho administrativo – Derecho administrativo sancionador.
- Derecho bancario y central de riesgos.
- Técnicas de argumentación y redacción jurídica.

IV. ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2012

4.1. Descripción de las actividades de Modalidad Colectiva programadas en el PDP Anualizado 2012 (Ver anexo N° 3)

A fin de lograr los objetivos de la Capacitación, se presentan las actividades de modalidad colectiva que se realizarán:

- a. **Objetivo 1:** Incrementar el valor del servicio que se brinda al ciudadano y cliente interno.

Este objetivo está alineado a la meta de reducir brechas de competencias técnicas, relativas principalmente a Calidad en la atención al cliente, Liderazgo, Visualizar oportunidades de Mejora y Adecuación a normas y procedimientos, que concuerdan con los principios del Sistema de Gestión de Calidad (SGC).

Sumado a ello, se debe enfocar nuestra institución a fortalecer el referido sistema, considerando que en setiembre del presente año, se realizará la auditoría de renovación de la certificación internacional de calidad.

A continuación presentamos las actividades de capacitación programadas para el logro del Objetivo N° 1:

Curso - Taller "Especialización en Hallazgos y Auditorías de Calidad"

El objetivo de esta capacitación es fortalecer las capacidades de los Auditores de Calidad en las auditorías internas del SGC, basados en la norma internacional ISO 9001:2008.

Curso "Formación de Auditores Internos en el SGC"

La función de ser auditor interno de calidad ha venido siendo asumida por algunos colaboradores del INDECOPI, lo que representa una responsabilidad sumada a las que desempeña en su área, es por ello que considerando la carga laboral, es difícil contar con el apoyo permanente de estos auditores en las auditorías internas y externas que se desarrollan.

Por ello, considerando la última estadística de participación (entre el 54% y 59% de participación) es importante ampliar el número de auditores, formando a un nuevo equipo que brinde el soporte necesario a la continuidad del SGC en INDECOPI.

Charla "Sensibilización de la importancia del Sistema de Gestión de la Calidad"

Bajo el principio de "Participación del personal" en el SGC, todos los colaboradores deben actualizar sus conocimientos acerca de los objetivos y metas de su área, y deben tener claro cómo puede ayudar a su cumplimiento, así como conocer las expectativas de sus clientes, interiorizar el concepto de mejora continua y participar en las detecciones de no conformidades reales y potenciales para aplicar las acciones correctivas o preventivas del caso.

Ello se logrará a través de esta charla, lo que permitirá dinamizar el SGC y estar mejor preparados para la re-certificación internacional.

- b. **Objetivo 2:** Desarrollar las competencias de los líderes de área y equipo, cubriendo el ámbito actitudinal (competencias corporativas y personales).

Las actividades que a continuación se presentan, responden al estudio del Clima Laboral y Evaluación de Desempeño

Taller "Incentivando la Comunicación Interna Eficaz"

Público objetivo: Jefes y Gerentes, en quienes se debe fortalecer sus habilidades de comunicación con su equipo, que permita un mejor aprecio y reconocimiento por la labor del colaborador, involucrarlo en las decisiones importantes, evitar favoritismos, reducir rumores y argollas y cumplir las promesas.

Taller "Liderar con Inteligencia Emocional y Manejo Eficaz de la Comunicación Interna"

Público objetivo: Personal identificado por los jefes como colaboradores con potencial para asumir una jefatura o posiciones estratégicas en el área, acción comprendida en el Plan de Sucesión.

Taller "Líderes de Equipo de Alto Rendimiento"

Público objetivo: Personal identificado por los jefes como líderes de equipos de trabajo o de proyectos.

Cursos – Talleres "Mejora del clima y microclima laboral".

A fines del 2011, se aplicó la encuesta Great Place to Work para la medición del clima laboral, identificándose las áreas con menor índice de satisfacción (SPI, CPC, OPS N° 2 y 3, SAC, DSD y la Ori Loreto), programándose para ellas su participación en un curso-taller enfocado en las causas que lo están generando.

- c. **Objetivo 3 - Incrementar los conocimientos y experiencia en defensa de la competencia, derecho del consumidor y propiedad intelectual.**

Curso "Derecho Administrativo – Derecho Administrativo Sancionador"

Dirigido a las Oficinas Regionales, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos de los principios del procedimiento administrativo y las instituciones principales de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General para su adecuado trámite.

Asimismo, considerando como un aliado estratégico a la Escuela de la Competencia y la Propiedad (ECP), se ha coordinado con su jefatura, el desarrollo de varias actividades de capacitación, que detallamos a continuación:

I Curso de Competencia y Propiedad Intelectual para funcionarios de áreas administrativas.

Es importante que se incentive un diálogo e intercambio de opiniones entre la gestión administrativa y el ámbito resolutorio, a fin de tener un panorama general de la funcionalidad de cada área resolutoria para la eficiente toma de decisiones y desarrollo

de los procesos vinculados. En tal sentido, se ha programado esta actividad en el que participarán funcionarios, ejecutivos y profesionales del ámbito administrativo.

Curso "Fundamentos de Derechos del Consumidor"

Dirigido principalmente a los profesionales de la Comisión de Protección al Consumidor, Servicio de Atención al Ciudadano y Sala de Defensa de la Competencia N° 2, interesados en ampliar sus conocimientos en el ámbito de derechos del consumidor, a fin de asumir nuevas responsabilidades.

"Curso Integral de Competencias y Propiedad Intelectual para nuevos jefes de las Oficinas especiales en Provincias"

Dirigido a los nuevos jefes que serán contratados para que ocupen las Oficina Especiales en Provincias que se están creando. Se les brindará un panorama completo de las áreas resolutiveas, enfatizando temas del SAC y específicamente procedimientos en los que estarán involucrados.

Curso "Propiedad Intelectual"

Dirigido a los profesionales de las áreas resolutiveas para especializarse en temas de propiedad intelectual y asumir nuevos retos en este ámbito.

Curso "Derecho Bancario y Central de Riesgos"

Dirigido a las Oficinas Regionales, a través de la modalidad virtual y con el soporte del Instituto de Formación Bancaria y con un Convenio de Cooperación con COMPAL.

Curso "Eficacia en la Redacción Jurídica"

Dirigido a los profesionales que realizar el análisis y sustentación de los casos, a fin de mejorar sus técnicas de argumentación y valoración de medios probatorios para la mejor calidad de las resoluciones que emiten. El ámbito de aplicación es para las áreas ubicadas en Lima y Oficinas Regionales.

d. Otras necesidades de capacitación programadas:

Como producto de auditorías y recomendaciones se desarrollarán los siguientes cursos:

- En virtud de la Ley N° 29622 que amplía las facultades de la Contraloría General de la República para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional, se desarrollará la Charla "Alcances de la Ley N° 29622" para Jefes y Gerentes.
- Considerando la recomendación del OCI, se desarrollará para el personal de la institución, una Charla de "Sensibilización del Control Interno basado en el Sistema COSO", estándar de referencia en todo lo que concierne al Control Interno, desde la implantación, gestión y control del sistema.
- En el Comité Operativo de Seguridad de la Información COSI, se ha dispuesto el desarrollo de la Charla "Ley de Protección de Datos Personales", el cual está dirigido a las áreas que administran este tipo de datos.

4.2. Descripción de las actividades de Modalidad Patrocinios (formación profesional) programadas en el PDP Anualizado 2012:

Son las actividades de capacitación orientadas a satisfacer la necesidad de capacitación de manera individual, diseñadas organizadas y desarrolladas por a) Centros especializados o instituciones educativas, u b) Organismos cooperantes.

- **Objetivo 4:** Desarrollar los conocimientos de los colaboradores de manera individual y reconocer su desempeño en diferentes ámbitos laborales.

Dentro del Programa de Reconocimiento y considerando la recomendación del estudio del Clima Laboral, se desarrollará en el año, concursos con el propósito de reconocer la labor destacada de los colaboradores premiándolos con una beca de capacitación en fechas institucionales.

Asimismo, se otorgarán los patrocinios de centros especializados o instituciones educativas a los colaboradores de Planilla, según necesidades prioritarias del área.

Además estando en proyecto el cambio de la Política de Capacitación, a fin de incorporar en esta modalidad de capacitación a los colaboradores CAS, es importante bajo este nuevo escenario realizar una adecuada administración del número de patrocinios a otorgar, por lo que se establecerán en el año, cuatro convocatorias (marzo, mayo, julio y setiembre) para que los jefes de las áreas, prioricen y soliciten patrocinios para sus colaboradores, de manera que por cada una se asignen 35 patrocinios, que al año hacen un total de 140 (120 especializaciones y 20 diplomas).

Los jefes podrán solicitar el patrocinio de actividades de capacitación para sus colaboradores, según el tipo de actividad hasta el tope por modalidad vigente en la normativa interna.

Para el otorgamiento de las Maestrías se realizarán 2 convocatorias al año, a fin que en los meses de marzo y julio las jefaturas presenten sus respectivas solicitudes de capacitación de sus colaboradores, ofertando un total de 20 becas en el año, con la aplicación de criterios de evaluación para el otorgamiento de las mismas.

Asimismo, la SGH difundirá los requisitos consignados en la Política de Capacitación Institucional y en el Procedimiento de Capacitación del Capital Humano, así como los compromisos que asume el patrocinado, al otorgársele un patrocinio nacional o internacional.

V. FINANCIAMIENTO

- Se estima una inversión en capacitación (pago de derechos académicos) de S/. 389,400.0 para un total de 2,472 participantes.
- La SGH para distribuir el presupuesto ha solicitado cotizaciones a entidades especializadas y ha revisado cotizaciones de capacitaciones desarrolladas en el año 2011, para contar con un referente válido a fin de estimar el presupuesto 2012 para las actividades colectivas.
- En lo inherente a los patrocinios, para el año 2012 se estima ejecutar un presupuesto de S/. 200,000.0 según cuadro adjunto:

Tipo	Presupuesto ejecutado 2008	Presupuesto ejecutado 2009	Presupuesto ejecutado 2010	Presupuesto ejecutado 2011	Año 2012	
					Presupuesto proyectado	Nº oportunidades
Especializaciones	132,823.11	107,837.13	30,761.52	43,922.50	100,000.00	160
Diplomado	67,008.00	79,920.00	24,850.00	0.00	40,000.00	20
Maestría	46,828.15	74,367.45	24,804.25	32,597.00	60,000.00	20
Doctorado	2,736.00	2,736.00	15,848.00	0.00		
Total	249,395.26	264,860.58	96,263.77	76,519.50	200,000.00	200

- La proporción de oportunidades de capacitación y presupuesto de las modalidades de capacitación para el periodo 2012 es la siguiente:

Modalidad	Oportunidades de capacitación		Inversión	
	Nº	%	S/.	%
Colectiva	2,272	91.9%	189,400.00	48.6%
Patrocinios	200	8.1%	200,000.00	51.4%
Total	2,472	100%	389,400.00	100%

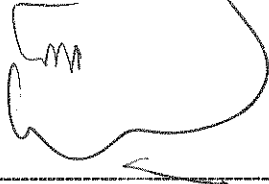
- Adicionalmente, se ha estimado una inversión de S/. 181,846.7 por conceptos de pasajes, viáticos, coffee break, materiales, entre otros, que dan soporte a la ejecución de las capacitaciones, principalmente las desarrolladas en co-organización con la ECP, en la propia institución o con capacitadores internos que deberán viajar a las Oficinas Regionales.

VI. CONCLUSIONES

- El Plan Anual de Capacitación y el Presupuesto 2011 ha sido formulado considerando cuatro objetivos de capacitación, producto de la revisión de importantes lineamientos estratégicos de gestión:
 - Objetivo Nº 1** Incrementar el valor del servicio que se brinda al ciudadano y cliente interno.
 - Objetivo Nº 2** Desarrollar las competencias de los líderes de área y equipo, cubriendo el ámbito actitudinal (competencias corporativas y personales).
 - Objetivo Nº 3** Incrementar los conocimientos y experiencia en defensa de la competencia, derecho del consumidor y propiedad intelectual de los colaboradores.
 - Objetivo Nº 4** Desarrollar los conocimientos de los colaboradores de manera individual y reconocer su desempeño en diferentes ámbitos laborales.
- Se estiman brindar 2,472 oportunidades de capacitación, de las cuales el 91.9% estarán destinadas a colectivas y 8.1% a patrocinios. En tanto que presupuestalmente, el 48.6% estará destinado a la modalidad Colectiva y el 51.4% a patrocinios.
- Dentro de la modalidad colectiva, se está considerando el Programa de Inducción Institucional, que se estima en 200 nuevos colaboradores, sin inversión en capacitación (derechos académicos) por contar con facilitadores internos.
- De las 200 oportunidades de capacitación a través de patrocinios, se estima para las especializaciones nacionales 100 oportunidades de capacitación e internacionales de 60. La inversión promedio por patrocinio nacional es de S/1,000.00, para los diplomados de 20 oportunidades de capacitación con un tope de S/2,000.00 y 20 oportunidades para Maestrías de un tope de S/ 3,000.00 cada una.
- Se está considerando la participación del Personal con Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en las capacitaciones por patrocinio nacional (especializaciones) en caso se apruebe la nueva política de capacitación institucional de acuerdo a los lineamientos de SERVIR.
- Las maestrías serán ofertadas dos veces al año, en los meses de febrero y junio, previa evaluación por parte de la GAF y SGH, asignándose un total de 20 becas.

- Los patrocinios inherentes a Diplomados y Especializaciones, serán ofertadas cuatro veces al año, en los meses de marzo, mayo, julio y setiembre.
- El Presupuesto de Capacitación para el año 2011 se estima en S/.389,400.00 (derechos académicos), y se adjunta en Anexo N° 3 el número de horas e inversión estimada del Plan de Desarrollo de Personas Anual 2012 para su aprobación.
- Adicionalmente, se ha estimado una inversión de S/. 181,846.7 por conceptos de pasajes, viáticos, coffee break, materiales u otros, que dan soporte a la ejecución de algunas capacitaciones colectivas (Ver Anexo N° 4).

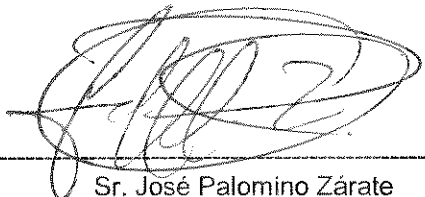
Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de Personas Anual 2012 y lo presentamos a la Gerencia General para su revisión y a la Presidente del Consejo Directivo para su aprobación, de acuerdo a lo dispuesto en el Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.



Sr. Mariano La Torre Mesía
Representante de Gerencia General
Funcionario 3



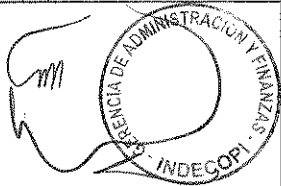

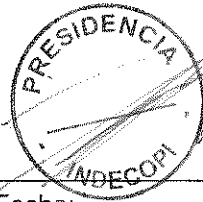
Lic. Silvia García Vega
Secretaria del Comité
Ejecutivo 1



Sr. José Palomino Zárate
Representante de Sub Gerencia de Finanzas
y Contabilidad
Ejecutivo 1



Sr. Freddy Freitas Vela
Representante de los trabajadores
Funcionario 2

Revisado por: MARIANO LA TORRE MESÍA Gerente de Administración y Finanzas (e)	Revisado por: CARLOS BASADRE LACUNZA Gerente General	Aprobado por: HEBERT TASSANO VELA OCHAGA Presidente del Consejo Directivo
		
Fecha: 29/02/2012.	Fecha: 06/03/2012	Fecha:

ANEXO N° 1

DISTRIBUCIÓN DE LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS EN LAS
11 FAMILIAS DE PUESTOS

INDECOPI													
DISTRIBUCION DE COMPETENCIAS REQUERIDAS EN LAS 11 FAMILIAS DE PUESTOS													
COMPETENCIAS		FAMILIAS											
		1	2	3a	3b	4	5	6	7	8	9	10	11
Competencias Corporativas	COMPROMISO												
	CONFIABILIDAD PROFESIONAL												
	PROACTIVIDAD												
	TRABAJO EN EQUIPO												
Competencias Técnicas	ADECUACION A NORMAS Y PROCEDIMIENTOS												
	CALIDAD EN LA ATENCION AL CLIENTE												
	CAPACIDAD DE GESTION												
	CAPACIDAD MULTIFUNCIONAL												
	COMUNICACIÓN ASERTIVA												
	COMUNICACIÓN EFECTIVA												
	COMUNICACIÓN ESTRATEGICA												
	CRITERIO Y SENTIDO COMUN												
	GESTION DEL CLIMA LABORAL												
	GESTION DE EQUIPOS DE TRABAJO												
	GESTION DE LA INFORMACION												
	GESTION DE LA IMAGEN INSTITUCIONAL												
	INNOVACION Y VERSATILIDAD												
	LIDERAZGO												
	NEGOCIACION												
	ORIENTACION A RESULTADOS												
	REDACCION Y ORTOGRAFIA												
	SOLUCION EFECTIVA DE PROBLEMAS												
VISUALIZAR OPORTUNIDADES DE MEJORA													
Competencias Personales	ADAPTABILIDAD AL CAMBIO												
	MANEJO DE EMOCIONES												
TOTAL DE COMPETENCIAS		11	10	11	10	11	9	10	9	9	9	10	10


ANEXO N°2 - PROMEDIOS DEL NIVEL DE DESEMPEÑO POR FAMILIA Y COMPETENCIAS

FAMILIAS		CORPORATIVAS							TECNICAS							PERSONALES									
N°	Puestos	N° Cols. Incentivos	Compromiso	Confiabilidad Profesional	Proactividad	Trabajo en Equipo	Adecuación a Normas y Procedimientos	Capacidad de Análisis	Capacidad de Gestión	Capacidad Multidisciplinaria	Comunicación con Clientes	Comunicación con Proveedores	Comunicación con Instituciones	Capacidad de Atención al Cliente	Calidad de la Información	Calidad de los Servicios	Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Costos	Calidad del Servicio al Cliente	Seguridad y Salud Ocupacional	Capacidad de Negociación	Manejo de Emergencias			
1	Director, Gerente, Jefe de Servicio, Jefa de Oficina	10	4.5	4.5	4.1	4.3	4.3	4.3	4.4	4.4	4.4	4.5	4.5	4.5	4.5	4.4	4.3	4.4	4.4	4.7	4.4	4.1	4.1		
2	Secretario Técnico	11	4.6	4.4	4.5	4.3		4.4	4.2	4.5	4.5			4.0	4.0				4.5		4.5		4.5	4.5	
3A	Jefe de Área, Sub Director, Sub Gerente, Sub Jefe, Jefe de Oficina, Jefe de OPS	28	4.6	4.2	4.3	4.1	4.5	4.3	4.3						4.1					4.1		4.3		4.3	4.3
3B	Jefe de Oficina Regionales	12	4.6	4.3	4.0	4.3		4.0	4.1						4.0					4.3		4.5		4.1	
4	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Administrativos	43	4.5	4.2	3.9	4.0	4.5	4.0	4.0											4.3	3.9	4.1		4.1	
5	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Funcionales	66	4.6	4.1	4.1	4.2			4.1						3.8						4.3			4.4	
6	Especialista Administrativo	41	4.5	4.0	4.0	4.1								3.9	4.0					4.3	4.0			4.3	
7	Especialista 1 Funcional y Especialista 3 de Oficina Regionales	92	4.3	3.9	4.0	4.0	4.2													4.2	3.9			4.1	
8	Especialista 2 y Especialista Administrativo	132	4.2	4.0	3.8	3.8	4.1							4.0						4.2	3.9			4.1	
9	Especialista 2 y Especialista 3 Funcional	124	4.5	3.8	3.9	3.9	4.3						4.0							4.1	3.7			4.2	
10	Asistente Administrativo (operativo)	69	4.5	4.0	4.0	4.0	4.2	4.1	4.0						4.3					4.0				4.1	
11	Asistente Operativos	36	4.4	4.0	3.9	3.8	4.3									4.5				4.1				4.4	
TOTAL:		664	4.5	4.1	4.0	4.1	4.4	4.2	4.0	4.0	4.0	4.1	4.3	4.5	4.0	4.1	4.1	4.2	4.2	3.8	3.9	4.3	4.3	4.2	4.3

ANEXO N° 4
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN CON PRESUPUESTO EN OTROS RUBROS
AÑO 2012

N°	Modalidad	Actividad de Capacitación	Grupo Objetivo	Capitador		Cobertura de capacitación					Inversión en otros rubros	
				Interno	Externo	N° de grupos	N° de participantes por grupo	N° de horas por grupo	N° total de participantes	Horas acumuladas	SI/	Conceptos
1	Colectivo	Programa de Inducción	Personal nuevo	X		12	Variable	3	200	600	2,000.0	Cooffee break
17	Colectivo	Curso "Derecho administrativo - Derecho administrativo sancionador"	ORIS	X		13	Variable	12	125	1500	12,000.0	Pasajes y viáticos
	Colectivo	Cursos organizados por la ECP:										
18		1. "1 Curso de Competencia y Propiedad Intelectual para funcionarios de áreas administrativas"	Funcionarios de Áreas Administrativas	X		1	26	24	26	624	9,100.0	Honorarios Profesionales Materiales
19		2. Curso "Fundamentos de Derecho del Consumidor"	Áreas Resolutivas	X		2	26	30	52	1560	15,656.5	Honorarios Profesionales Materiales
20		3. "Curso Integral de Competencias y Propiedad Intelectual para nuevos jefes de las Oficinas Especiales de Provincias"	Nuevas Oficinas Especiales en Provincias	X		1	10	80	10	800	41,200.0	Honorarios Profesionales Pasajes y viáticos Materiales
21		4. Curso "Propiedad Intelectual"	Áreas Resolutivas	X		1	26	30	26	780	7,029.3	Honorarios Profesionales Materiales
23		6. Curso "Eficacia en la Redacción Jurídica"	Áreas Resolutivas: Consumidor y Concursal - sede Lima		X	3	20	12	60	720	18,348.0	Honorarios Profesionales Materiales
24		7. Curso "Eficacia de la Redacción Jurídica"	Oficinas Regionales		X	7	Variable	12	130	1560	75,710.9	Honorarios Profesionales Pasajes y viáticos Materiales
TOTALES											181,846.7	

ELABORADO POR:



V.B. SGH

Fecha: 29/02/2012