



Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N°042-2012-INPE/P

Lima, 30 ENE. 2012

VISTO, el Oficio N°166 -2012-INPE/09.01 de fecha 30 de Enero 2012, emitido por la Unidad de Recursos Humanos, por el cual solicita que se formalice la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del Instituto Nacional Penitenciario; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N°1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público, y a través del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó su Reglamento, disponiendo que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

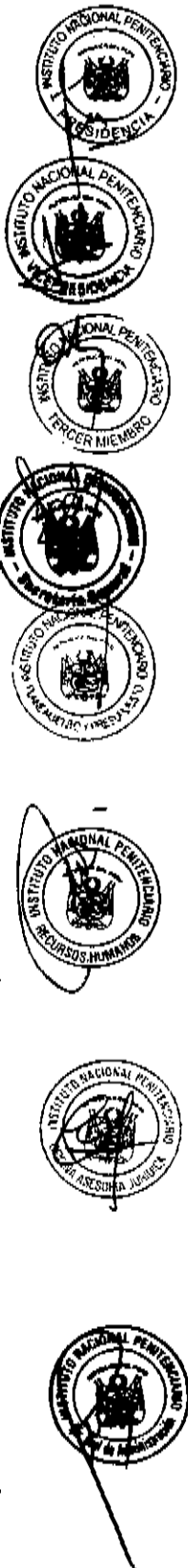
Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, se aprobó la Directiva N°001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP", que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 565-2011-INPE/P de fecha 26 de julio 2011, se aprobó el "Reglamento para las Elecciones del Representante y Alterno de los Trabajadores ante el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del INPE", y a través de la Resolución Presidencial N° 663-2011-INPE/P de fecha 06 de setiembre 2011, se conformó el Comité Nacional de Elecciones y los Subcomités en las Oficinas Regionales del INPE, dispositivo que fue modificado con la Resolución Presidencial N° 667-2011-INPE/P de fecha 08 de setiembre 2011;

Que, el proceso de elección se desarrollo dentro de sus causas normales, habiendo sido elegido el servidor Ignacio Cóndor Aguilar, Representante de los trabajadores del INPE, y como Alterno fue elegida la servidora Diana Jessica Benito Cáceres conforme se colige del Acta Oficial de Escrutinio de fecha 23 de setiembre 2011, del Comité Nacional de Elecciones;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 705-2011-INPE/P del 27 de setiembre de 2011, se Oficializó la conformación del Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Nacional Penitenciario, el mismo que ha presentado dicho Plan para su correspondiente aprobación;

Que, mediante Resolución Presidencial N°710-2011-INPE/P del 28 de setiembre de 2011, se aprobó el "Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Instituto Nacional Penitenciario 2012-2016", elaborado por el Comité;





Contándose con las visaciones de la Secretaría General, Oficina General de Administración, Oficina de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica y la Unidad de Recursos Humanos, y;

De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Supremo N°009-2010-PCM, Decreto Legislativo N°654, Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, y sus modificaciones, Decreto Supremo N° 009-2007-JUS, y Resolución Suprema N° 170-2011-JUS;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2012 del Instituto Nacional Penitenciario", elaborado por la Unidad de Recursos Humanos y revisado por el Comité encargado de su elaboración, el cual tiene por objeto optimizar y fortalecer una cultura institucional responsable en el Sistema Nacional Penitenciario, a través de una permanente capacitación y evaluación de los servidores del INPE.

ARTÍCULO 2°.- Disponer que se publique la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado del Instituto Nacional Penitenciario 2012, en el portal institucional del INPE.

ARTÍCULO 3°.- Distribuir copia de la presente Resolución a la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, e instancias pertinentes para los fines consiguientes.

Regístrese y comuníquese.



Dr. JOSÉ LUIS PÉREZ GARCÍA
PRESIDENTE
CONSEJO NACIONAL PENITENCIARIO



PERÚ

Ministerio de Justicia

**Instituto Nacional
Penitenciario**

“Año de la Integración y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2012

LIMA 2012



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO 2012

PRESENTACIÓN

El Instituto Nacional Penitenciario, viene impulsando acciones que tienden a mejorar el Sistema Penitenciario, como de sus colaboradores en función a los Objetivos Estratégicos Institucionales, y por ende, a lo plasmado en el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, cuyo documento ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y a los planes institucionales vigentes, como el "Reglamento para acceder a cursos de capacitación para el personal del Instituto Nacional Penitenciario-INPE" aprobado con R.P. N° 515-2011-INPE/P de fecha 6 de julio 2011, asimismo, de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP", aprobado mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo 2011.

El PDP Anualizado, comprende en forma clara y concisa de las necesidades de capacitación, identificada a través del formato de requerimiento de capacitación de todas las oficinas a nivel de la sede Central, plasmada en función a las acciones laborales que desempeña cada colaborador y a los objetivos estratégicos Institucionales. El plan de actividades o acciones están orientadas a fortalecer o generar competencias a nivel de las áreas laborales de administrativo, tratamiento y de seguridad, desarrollar destrezas específicas relativas al trabajo. Es importante señalar, que el trabajador penitenciario lucha por su propio progreso, a mantener actitudes positivas hacia el trabajo, individual y colectivo, y solo requiere contextos favorables de oportunidades iguales, de normas sociales y éticos que le permitan desempeñarse en libertad con responsabilidad y respeto por los demás.

En tal sentido, el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2012, cubra en su totalidad las necesidades de capacitación, a fin de cumplir con la meta trazada de Desarrollar Competencias de Gestión Administrativo, Tratamiento y Seguridad Penitenciaria, como fortalecer valores éticos y valores morales en la gestión pública, a fin de contar con funcionarios y colaboradores eficientes y eficaces en el desempeño laboral, a mediano plazo. Asimismo, se medirán los resultados de las capacitaciones obtenidos a través de los indicadores señalados en el Plan, como de contar en el cuarto trimestre del año con un instrumento de evaluación de desempeño por competencias actitudinales como organización en el trabajo, sentido de responsabilidad y otras actitudes que permitirán valorar y brindar mayor información, si realmente las capacitaciones han sido eficaces para tales objetivos.

Esperamos, contar con el compromiso de los funcionarios y colaboradores a trabajar en función a los objetivos y política institucional y contar con el apoyo para la gestión de capacitación que orienta su accionar al logro de la satisfacción de nuestra razón de ser, el usuario.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2012 DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 OBJETIVOS DE CAPACITACION

- Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en técnicas de gestión en el Tratamiento Penitenciario al interno.
- Desarrollar conocimientos y habilidades para el sistema de gestión en Seguridad Penitenciaria.
- Mejorar los conocimientos de gestión en la Administración Penitenciaria.
- Mejorar los conocimientos de gestión en Registro Penitenciario.
- Desarrollar habilidades para sistema de gestión de herramientas de informática.
- Mejorar las competencias en gestión de valores éticos y valores morales orientados a la gestión pública.
- Fortalecer comportamientos en el marco de una cultura institucional basado en principios y valores institucionales.
- Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, proactividad, mejora continua y orientación al servicio.



2. EVALUACIÓN

2.1. EVALUACION DIAGNÓSTICA

El diagnóstico de las necesidades de capacitación identificadas y priorizadas en el presente PDP Anualizado se realizó en base a la metodología de formularios de identificación de necesidades, encuestas y entrevistas por oficinas, unidades y direcciones, que permitieron identificar los procesos y/o las áreas temáticas requeridas en las que son necesarias las capacitaciones; quienes los requieren y en que nivel. Se utilizaron métodos de evaluación diagnóstica de la siguiente manera:

- a. El análisis estratégico de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos, se dio con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos estratégicos. Cada Unidad Ejecutora realizó su diagnóstico de necesidades de capacitación concretándose a nivel de la Sede Central en base a coordinaciones realizadas a nivel nacional. La Aplicación de formularios de identificación de necesidades de capacitación fueron dirigidos a todos los directores y jefes de cada oficina, unidad, establecimiento penal



JB.



"Año de la Integración y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

de cada Unidad Ejecutora, como encuestas y entrevistas con los servidores por oficinas; identificándose las siguientes brechas que serán el insumo principal para la identificación de acciones de capacitación:

- Conocimientos en competencias de la gestión administrativa
- Conocimientos y habilidades en competencias de tratamiento penitenciario
- Conocimientos y habilidades en competencias de la gestión de seguridad penitenciaria
- Conocimientos, habilidades y actitudes en gestión de valores éticos y valores morales en la administración pública
- Habilidades o destrezas en la gestión de herramientas informáticos
- Competencias en la gestión de desarrollo personal y profesional (trabajo en equipo, liderazgo personal, motivación e inteligencia emocional)
- Desarrollo de competencias directivas

Los resultados de estas evaluaciones serán con el propósito de mejorar y brindar calidad de capacitación lo que realmente necesita los funcionarios y colaboradores a fin de mejorar la labor del sistema penitenciario y por ende optimizar el clima laboral.

2.2. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El seguimiento y las evaluaciones de capacitación se mantendrán en constante monitoreo y supervisión de acuerdo a las ejecuciones de las capacitaciones a nivel Regional, asimismo, se ejecutaran de acuerdo al "Reglamento para acceder a cursos de capacitación para el personal del Instituto Nacional Penitenciario - INPE". En tal sentido, se elaborara un instrumento de desempeño actitudinal, a fin de medir las capacitaciones, si lo aprendido se esta aplicando en su área laboral. Este seguimiento se realizara en constante coordinaciones con las Oficinas Regionales a nivel nacional:

- Oficina Regional Lima
- Oficina Regional Oriente Pucallpa
- Oficina Regional Nor Oriente San Martin
- Oficina Regional Centro Huancayo
- Oficina Regional Sur Oriente Cusco
- Oficina Regional Altiplano Puno
- Oficina Regional Sur Arequipa



"Año de la Integración y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

- Oficina Regional Norte Chiclayo
- Oficina de Infraestructura Penitenciaria

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades. Cada actividad de capacitación, deberá indicar el nivel de evaluación que seguirá, tomando en cuenta los siguientes niveles:

a. Nivel I: De reacción o satisfacción

Buscara determinar en que medida los participantes valoraron la acción de capacitación. Esta evaluación se realizar mediante la aplicación de una encuesta simple, conformada en su mayoría por preguntas abiertas y cerradas y aplicadas al finalizar la actividad, con el propósito sí a los participantes le fue útil a fin de mejor la labor y/o desempeño. La aplicación de la encuesta de valoración de la actividad de capacitación es de responsabilidad de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

b. Nivel II: Aprendizaje

Este nivel apunta a la evaluación de los conocimientos mediante la aplicación de pruebas que valoren su adquisición y entendimiento. La preparación de la evaluación a este nivel queda a cargo del profesor y/o instructor o centro de enseñanza.

c. Nivel III: Aplicación o transferencia

Se identificarán indicadores que permitan evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral, en función a las competencias actitudinales, como organización en el trabajo, conocimiento, responsabilidad, motivación, etc. La evaluación a este nivel esta en proyecto, nuestra Institución creara procedimientos para la creación de Evaluación del desempeño del personal para todas aquellas capacitaciones organizadas por las Unidades Ejecutoras, en este nivel el Equipo de Recursos Humanos de las Oficinas Regionales será la encargada de efectuar el seguimiento y evaluación de la capacitación y de informar a la Unidad de Recursos Humanos los resultados.



JB.



3. CAPACITACION

Se capacitará a funcionarios y colaboradores de la institución a fin de atender los objetivos de capacitación propuestos a nivel de Sede Central, sedes Regionales de Lima, Sur Arequipa, Sur Oriente Cusco, Centro Huancayo, Norte Chiclayo, Nor Oriente San Martín, Oriente Pucallpa y Altiplano Puno, a través de eventos, talleres, cursos y diplomados, llevados a cabo en universidades, instituciones públicas y/o privadas, convenios, etc., de su jurisdicción o sede. Las capacitaciones se dividen de acuerdo a los siguientes niveles:

3.1 NIVEL 1: ORIENTACION y/o FORMACIÓN

La capacitación formativa lo brinda el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP), son las capacitaciones a corto plazo y se dan a los nuevos colaboradores públicos sean nombrados o contratados, son reclutados y seleccionados por el CENECP, se le brinda los conocimientos básicos del sistema penitenciario, normas vigentes que debe cumplir un colaborador que laborará en nuestra institución, así como una visión amplia del contexto de la realidad y cultura del sistema penitenciaria a través de talleres o cursos de formación.



Este nivel de capacitación tiene por objetivo, facilitar la integración de un colaborador a un puesto de trabajo, sea nombrado o contratado que inicia a laborar a nivel de las Unidades Ejecutoras del INPE, o desplazados conforme a las normas internas de las áreas de tratamiento, seguridad y administración a nivel Regional. Los jefes inmediatos son los indicados a orientar y facilitar la integración del nuevo servidor o colaborador, el propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia en relación a la cultura organizacional del INPE.



3.2 NIVEL 2: FORTALECIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

Esta orientado a la actualización o a la adecuación de los cambios y se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológico en una determinada actividad, como también en un nivel correctivo o de complementación que maneje solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige. Las acciones de capacitación se brindarán a corto plazo, según los eventos realizados como charlas, talleres o cursos.

JB.



3.3 NIVEL 3: DESARROLLO

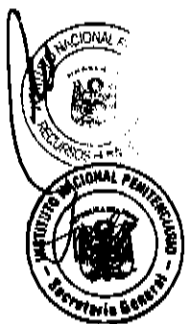
Esta capacitación esta orientada al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades o competencias necesarias y suficientes para el adecuado desarrollo de gestión, respecto a un área determinada de actividad. Se brindará a mediano plazo según requiera la actividad de capacitaciones como diplomados y/o especialización.

3.4 ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Para dar cumplimiento a la ejecución de las capacitaciones que se llevaran a cabo a través de acciones o tareas en función a los objetivos trazados de desarrollar competencias y habilidades a fin de mejorar la gestión en el sistema penitenciario y por ende mejorar la calidad de los servicios, asimismo, como mejoras de la salud mental y bienestar del servidor.

a. **Tarea 1: Capacitación para el desarrollo de competencias en la gestión Administrativa**, se brindarán a las áreas administrativas a nivel de las oficinas, unidades de la Sede Central y Oficinas Regionales con el propósito de actualizar normas y procedimientos administrativos vigentes, a través de cursos presenciales y/o virtuales como:

- Programación y Formulación en Presupuesto Público por Resultados
- Indicadores de Desempeño y Evaluación Presupuestal
- Proceso en Contratación y Adquisición del Estado
- Sistema de Abastecimiento Público
- Adquisición, Administración, Disposición, Saneamiento e Inventario de los Bienes Muebles e Inmuebles del Estado
- Gestión Pública
- Derecho Administrativo y Administración Pública / Procedimientos Administrativos
- Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público
- Régimen Pensionario
- Sistema Integral de Administración Financiera – SIAF
- Gestión de Operaciones
- Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno
- Seguimiento de Medidas Correctivas
- Derecho Constitucional
- Actualización de Redacción Eficaz
- Sistema de Trámite Documentaria



JB.



"Año de la Integración y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

- Archivo Documental

b. **Tarea 2: Capacitación para el desarrollo de competencias en la gestión de Tratamiento**, se brindara al personal de tratamiento de la Sede Central, Oficinas Regionales, Establecimientos Penitenciarios y Medio Libre.

- Formulación y evaluación de proyectos sociales
- Diseño y aplicación del estudio socioeconómico en trabajo social
- Terapia Cognitiva Conductual
- Monitoreo y evaluación basado en una gestión por resultado
- Programa en gestión de la calidad en educación

c. **Tarea 3: Capacitación para el desarrollo de competencias en la gestión de Seguridad**, se brindara al personal de seguridad de los Establecimientos Penitenciarios de las Oficinas Regionales y Sede Central.

- Procedimientos Operativos de Seguridad
- Inteligencia Estratégica
- Código de Ejecución Penal y Reglamento

➤ Otros cursos y talleres que llevaran la mayor parte del personal de todas las Unidades Ejecutoras son basados en los siguientes temas fundamentales:

d. **Tarea 4: Cursos de Ética y Corrupción Aplicado a la Administración Pública**, la política de Eticidad, va de la mano con la política Anticorrupción, la voluntad política para realmente combatir la corrupción y hacer realidad la practica de la ética y moral en nuestra institución y sociedad, que ayudara a conducirse de manera diferente ante la política del sistema penitenciario.

e. **Tarea 5: Cursos y/o Herramientas Informáticos en la Gestión y Productividad**, son herramientas que ayudaran en la productividad de la institución, son los cursos comprendidos de informática. Recibirán la mayoría del personal de la Sede Central, Oficinas Regionales, Establecimientos Penitenciarios, Medios Libres, Oficina de Sistemas de Información, Oficina de Prensa e Imagen Institucional, etc.

- Cursos de Ofimática: Básico e Intermedio
- Administración base de datos SQL 2008
- Diseño gráfico
- Producción y edición de video y fotografía



JB.



f. **Tarea 6: Talleres de Desarrollo Personal y Profesional** son cursos de entrenamiento, el taller apunta al desarrollo de habilidades que permitan mejorar la calidad de vida de las personas, pretensión de establecer mejores relaciones interpersonales en todos los ámbitos de nuestra vida, extendiéndose desde nuestro círculo más íntimo hasta nuestro más amplio ámbito laboral. Asimismo, esta orientado a talleres de competencias directivas para funcionarios y jefes. Recibirán el personal de la Sede Central, Oficinas Regionales, Establecimientos Penitenciarios, Medios Libres, etc.

- Taller de Coaching
- Taller de Desarrollo Personal; Liderazgo, Manejo de cambio, Motivación, Inteligencia Emocional

4. DIMENSION FINANCIERA

La asignación presupuestado para el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012, según la Oficina de Planeamiento y Presupuesto será financiado con los recursos directamente recaudados y recursos ordinarios del Instituto Nacional Penitenciario, por S/. 287,366.00 (doscientos ochenta y siete mil trescientos sesenta y seis con 00/100 nuevos soles).

5. ANEXOS

Cuadro de requerimiento de capacitación del INPE

Integrantes que conforman el Comité de Elaboración del PDP:

- Laura Pilar Díaz Ugas, Secretaria General Presidenta del Comité
- Marta Beatriz Arauco Padilla, Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto
- Myriam Juana Parker Chávez, Jefe de la Unidad de recursos Humanos
- Diana Jessica Benito Cáceres, Alterna de los Trabajadores ante el Comité del PDP.



JB-

CONSOLIDACION DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACION 2012 DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

UNIDAD EJECUTORA	TAREAS	ACCIONES DE CAPACITACION	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	N° DE PARTICIPANTES	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO
		Procedimientos Administrativos en la Administración Pública/ Derecho Administrativo	Desarrollar los conocimientos y habilidades para la gestión de RR.HH. en el sistema de procedimientos administrativos	Colaboradores de las Oficinas de la Sede Central y Oficinas Regionales	23	FEBRERO	6,900.00
		Indicadores de Desempeño y Evaluación Presupuestal	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades para el sistema de monitoreo de los avances y/o limitaciones en la aplicación del presupuesto por resultados	Colaboradores de la Unidad de Planeamiento y la Unidad de Logística de la Sede central y Oficinas Regionales	8	JUNIO	4,000.00
		Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en el sistema normativo de la gestión de la Unidad de Recursos Humanos	Colaboradores del área de Recursos Humanos de la Sede Central y Oficinas Regionales	10	ABRIL	2,800.00
		Sistema de Abastecimiento Público Ley de Contratación del Estado	Desarrollar los conocimientos para la gestión de la Ley de Contratación del Estado y la aplicación de su Reglamento, así como aspectos generales sobre los nuevos procedimientos establecidos en las modificaciones de la legislación que regula los procesos de contratación	Colaboradores de la Unidad de Logística, Equipo de Programación y Adquisición de la Sede Central y las Oficinas Regionales	12	MAYO	12,000.00
	Tarea 1: Capacitación para el desarrollo de competencias en la gestión Administrativa	Presupuesto por Renglado	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en la gestión de la metodología de gestión y presupuesto por resultados	Colaboradores de la Oficina de Presupuesto y Planeamiento de las Sede Central y Oficinas Regionales	34	ABRIL	7,000.00
		Control gubernamental	Mejorar los conocimientos y habilidades para la gestión del control institucional	Colaboradores de la Oficina de Asuntos Internos de la Sede Central y Oficinas Regionales	10	MAYO	3,000.00
		Sistema Integral de Administración Financiera – SIAF	Desarrollar habilidades y conocimientos en las obtención de reporte sólidos de los estado presupuestales, financieros y contables para programar y ejecutar actividades y/o acciones de control en las ejecuciones presupuestarias	Colaboradores de la Unidad de Contabilidad y Tesorería, Unidad de Recursos Humanos, Unidad de Presupuesto de la Sede Central y Oficinas Regionales	48	MARZO	12,480.00
		Derecho Constitucional	Mejorar los conocimientos y habilidades para la gestión de los Habeas Corpus que presentan la población penal	Colaboradores de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos, Subdirección de Asistencia Penitenciaria de la Sede Central y Oficinas Regionales	8	OCTUBRE	4,000.00
		Adquisición, Administración, Disposición, Saneamiento e Inventario de los Bienes Muebles e Inmuebles del Estado	Desarrollar los conocimientos y habilidades para la gestión de procedimientos administrativos general ante la SUNAR, SBN	Colaboradores de la Almacén y Control Patrimonial de la Sede Central y Oficinas Regionales	4	ABRIL	1,600.00
		Manejo en el sistema de trámite Documentaria	Desarrollar los conocimientos y habilidades para la gestión del manejo en trámite documentario	Personal del Centro Documentario y Archivo de la Sede Central y Oficinas Regionales	10	JUNIO	2,500.00
		Formulación y Evaluación de Proyectos Sociales	Desarrollar las habilidades para la gestión que permite formular, evaluar y presentar de manera adecuado un proyecto de inversión pública o privado viable, bajo el sistema nacional de inversión pública-SNIP	Colaboradores de la Dirección de Tratamiento y Subdirección de Asistencia Penitenciaria de la Sede Central y Oficinas Regionales	6	AGOSTO	7,200.00

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO



JB

CONSOLIDACION DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACION 2012 DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

UNIDAD EJECUTORA	TAREAS	ACCIONES DE CAPACITACION	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	N° DE PARTICIPANTES	CRONOGRAMA	PRESUPUESTO	
	Tarea 2: Capacitación para el desarrollo de competencias en la gestión de Tratamiento	Terapia cognitivo conductual	Desarrollar habilidades en la gestión de tratamiento penitenciario	Colaboradores del área de Psicología de los Establecimientos Penitenciarios de las Oficinas Regionales y Medios Libres.	4	OCTUBRE	5,000.00	
	Tarea 3: Capacitación para el desarrollo de competencias en la gestión de Seguridad	Diseño y Aplicación del Estudio Sociocombiocio en Trabajo Social	Desarrollar los conocimientos para la gestión de la situación socioeconómica de la población interna	Colaboradores del área de Asistencia Social de los Establecimientos Penitenciarios, la Subdirección de Asistencia Penitenciaria de la Sede Central y Oficinas Regionales	3	AGOSTO	386.00	
		Monitoreo y Evaluación basado en una Gestión por Resultado	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en la gestión por resultados	Colaboradores de la Dirección de Tratamiento Penitenciario de la Sede Central y Oficinas Regionales	2	AGOSTO	2,000.00	
		Programa en Gestión de la Calidad en Educación	Evaluar el diseño, implementación y efectividad de los proyectos educativos de la educación formal y no formal	Colaboradores del área de Educación de los EE.PP. de la Subdirección de Educación de la Sede Central y Oficinas Regionales	4	AGOSTO	14,000.00	
		Actualización de normas vigentes relacionado al área de seguridad penitenciaria /Código de Ejecución Penal	Desarrollar los conocimientos y herramientas para el sistema de logística y planeamiento de la gestión de seguridad penitenciaria	Colaboradores del área de seguridad de los EE.PP. de las Oficinas Regionales	500	JUNIO	30,000.00	
	Tarea 4: Cursos de Ética y Corrupción Aplicado a la Administración Pública	Inteligencia Estratégica	Desarrollar habilidades y conocimientos para el sistema de Inteligencia Estratégica en seguridad penitenciaria	Colaboradores del área de seguridad de los EE.PP. de las Oficinas Regionales	200	JULIO	10,000.00	
		Procedimientos Operativos de Seguridad	Desarrollar conocimientos en la gestión de procedimientos operativos	Colaboradores del área de seguridad de los EE.PP. de las Oficinas Regionales	500	AGOSTO	30,000.00	
	Tarea 5: Cursos y/o Herramientas Informáticas en la Gestión y Productividad	Cursos de Ética y Corrupción Aplicado a la Administración Pública	Cursos de Ética y Corrupción Aplicado a la Administración Pública	Desarrollar las competencias de ética y moral en la gestión del sistema penitenciario	Funcionarios y colaboradores de las diferentes Direcciones, subdirecciones, oficinas y unidades	200	JUNIO	12,500.00
		Cursos de Ofimática: Básico e Intermedio	Cursos de Ofimática: Básico e Intermedio	Alcanzar conocimientos para buscar, seleccionar, procesar y administrar información estadística de forma rápida y eficiente	Colaboradores de las diferentes Direcciones, subDirección, Oficinas y unidades	120	MARZO	99,000.00
	Tarea 6: Talleres de Desarrollo Personal y Profesional	Producción y edición de video y fotografía	Producción y edición de video y fotografía	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades para la gestión de producción de videos y fotografía	Colaboradores de la Oficina de Prensa e Imagen Institucional	5	AGOSTO	2,000.00
Taller de Coaching		Taller de Coaching	Desarrollar las competencias de habilidades de liderazgo para la gestión del sistema penitenciario	Funcionarios y colaboradores de las Direcciones, subdirecciones, oficinas y unidades	300	SEPTIEMBRE	19,000.00	
	Talleres de Desarrollo Personal y Profesional	Talleres de Desarrollo Personal y Profesional	Desarrollar las competencias de trabajo en equipo, Motivación, e Inteligencia Emocional		300	OCTUBRE		
PRESUPUESTO APROXIMADO							287,366.00	



JB.