



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

 Trabajo
Transformación Concertada

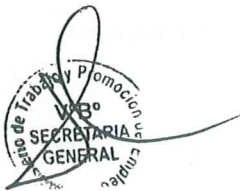
MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PDP – ANUALIZADO 2012



Comité de Elaboración del PDP
2012



INDICE

PRESENTACION	3
1. ASPECTOS GENERALES	
1.1 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	4
2. EVALUACION	
2.1 EVALUACION DIAGNÓSTICO	5
2.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACION	6
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
4. RESPONSABILIDAD	7
5. RECURSOS	8
6. CAPACITACION	8



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente al ejercicio fiscal 2012 ha sido elaborado de acuerdo con lo previsto en el Plan de Desarrollo Quinquenal (2012-2016) y alineado con los documentos de gestión tales como el Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional 2011 y teniendo como base el Plan Anual de Capacitación del Año 2011 aprobada con Resolución Directoral N°00220-MTPE/4/10.1.



Se ha tomado en cuenta la metodología propuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en su Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) para el cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre las normas de capacitación y rendimiento para el sector público.



Asimismo, se ha tomado información de la Oficina General de Recursos Humanos quien ha servido como insumo para la elaboración del plan anualizado 2012, tomando como línea base la detección de las necesidades de capacitación para el año 2011 y evaluación del impacto de la capacitación.






*Comité Encargado de la elaboración del
Plan de Desarrollo de las Personas al
Servicio del Estado*

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Objetivos de Capacitación

Los objetivos de Capacitación que se pretenden alcanzar en el ejercicio 2012 se han planteado en función de los objetivos generales del Plan Estratégico Institucional, los cuales se describen a continuación:

Objetivos Generales	Objetivos de Capacitación Quinquenal	Objetivos de Capacitación Anualizado
 Promover el empleo digno y productivo, la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos más vulnerables de la población y el fomento, desarrollo y competitividad de las MYPE.	Fortalecer las competencias de los recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para formular, promover, implementar y evaluar políticas, planes, normas, programas y/o proyectos a nivel nacional y sectorial en materia socio laboral, derechos fundamentales en el ámbito laboral y de seguridad y salud en el trabajo.	- Mejorar las competencias para la elaboración de políticas, planes, normas, programas y/o proyectos de impacto nacional en materia socio laboral. - Formar facilitadores para incrementar las competencias laborales de los buscadores de empleo.
	Incrementar las capacidades de los promotores del desarrollo de competencias para insertar al mercado laboral a la población desempleada y sub empleada.	
 Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales.	Promover y desarrollar competencias para propiciar una cultura de paz y de mecanismos de prevención y solución de conflictos entre los actores laborales y de responsabilidad social empresarial.	- Mejorar los conocimientos y fortalecer las habilidades para prevenir y solucionar conflictos laborales. - Actualizar los conocimientos para hacer cumplir los derechos laborales.
	Desarrollar competencias en los colaboradores para que velen por el cumplimiento de los derechos socio laborales, derechos fundamentales, en el ámbito laboral y de seguridad y salud en el trabajo.	
 Reforma y modernización de la gestión institucional.	Fortalecer el comportamiento ético y transparente que contribuya a brindar un servicio eficiente y eficaz, logrando así una adecuada atención al ciudadano.	- Sensibilizar y reforzar las actitudes para una adecuada atención al ciudadano. - Incrementar competencias para mejorar la calidad del gasto.
	Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre la modernización del Ministerio y sobre la austeridad y mejora en la calidad de gasto.	

2. EVALUACIÓN


2.1. Evaluación Diagnóstico

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para determinar las actividades de capacitación, lleva a cabo el proceso de detección de necesidades de capacitación. Dicho proceso es analítico y descriptivo, lo que nos permite observar directamente las necesidades de cada área, describir y conocer sistemáticamente cuales son los cursos o líneas de capacitación priorizadas.

El diseño de la investigación se basa en la recopilación de datos de información proporcionada por los jefes, coordinadores y/o directores, a través de una encuesta.

La encuesta se enfoca en el alcance de objetivos vs. Situación actual de los colaboradores vs. Perfil idóneo de los mismos.

Gráfico 1. Primer formato de detección de necesidades de capacitación

 PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo		SECRETARÍA GENERAL		OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	
FORMATO 1 DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACION (2012) Referido a la visión, meta anual y al objetivo principal de la Unidad ANEXO 1 (Para ser llenado por el Coordinador de Capacitación)					
Datos del Análisis de Unidad o Área					
Unidad o Área Analizada:	Encargado de Capacitación de Unidad Analizada:				
Director de Unidad Analizada:	Coordinador de Capacitación de OGRH:				
PRINCIPAL OBJETIVO DEL ÁREA (OBJ-01) PARA EL 2012					
TAREAS / ACTIVIDADES para alcanzar OBJ-01					
CONOCIMIENTOS para alcanzar OBJ-01					
	Nivel Actual	Nivel Requerido	Prioridad	Tipo de Capacitación	De ser Especialización
HABILIDADES para alcanzar OBJ-01					
	Nivel Actual	Nivel Requerido	Prioridad	Tipo de Capacitación	De ser Especialización
ACTITUDES para alcanzar OBJ-01					
	Nivel Actual	Nivel Requerido	Prioridad	Tipo de Capacitación	De ser Especialización
Comentarios generales:					
Niveles: A = Avanzado; M = Medio; B = Básico Prioridad: 1= Alta; 2=Media; B= Baja Tipo de Capacitación: F=Formación; E=Especialización De ser Especialización: D1=Diplomado; M=Maestría; D2=Doctorado					



[Handwritten signature]



Gráfico 2. Segundo formato de detección de necesidades de capacitación

FORMATO 2 DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACION (2012)
 Referido a la visión, meta anual y al objetivo principal de la Unidad
 ANEXO 2 (Para ser llenado por el Coordinador de Capacitación)

Datos del Análisis de Unidad o Área		
Unidad o Área Analizada:	Encargado de Capacitación de Unidad Analizada:	
Director de Unidad Analizada:	Coordinador de Capacitación:	
PRINCIPAL OBJETIVO DEL AREA (OBJ-01)		
OBJ-01	CURSO	PUESTOS (QUE PUESTOS REQUIEREN EL CURSO N°...)
		NUMERO DE PARTICIPANTES
	G-1	
	G-2	
	G-3	
	C4	
	H-1	
	H-2	
	H-3	
	A-1	
	A-2	
	A-3	
Comentarios generales:		

Niveles: A = Avanzado; M = Medio; B = Básico
 Prioridad: 1= Alta; 2=Media; B= Baja
 Tipo de Capacitación: F=Formación; E=Especialización
 De ser Especialización: D1=Diplomado; M=Maestría; D2=Doctorado



2.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación

La medición del impacto de la capacitación se realiza a través de 3 niveles:

Nivel I De reacción: en el cual se medirá la satisfacción de los participantes respecto a la capacitación recibida.

Nivel II Aprendizaje: está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los colaboradores durante el desarrollo de la capacitación.

Nivel III De Resultado: mide el mantenimiento de los niveles de logro del área, dicha información se extrae de una encuesta realizada a los jefes de los participantes de la capacitación y a ellos mismos.



[Handwritten signature]



Nivel I: Reacción.

En este nivel se mide la satisfacción de quienes reciben la capacitación y se hace una evaluación que tiene el propósito de mejorar futuros procesos de capacitación.

La Oficina General de Recursos Humanos recoge información sobre la satisfacción de los participantes acerca de los componentes que participan en el proceso, es decir, forma de impartición empleada por el ponente/facilitador, calidad de los medios utilizados, materiales de apoyo y textos empleados, características del local y claridad en las explicaciones, entre otros.

Nivel II: Aprendizaje

El segundo nivel está dirigido a medir los conocimientos adquiridos por los colaboradores durante el desarrollo del curso. Aquí destaca la relevancia de la comparación ANTES/DESPUÉS, para lo cual se emplean diferentes métodos, como la realización de pruebas de control antes y después de la acción capacitadora, entrevistas con los participantes, encuestas, etc.

Nivel III: De Resultado

En este nivel se medirá el mantenimiento del grado de logro del área. Dicha información se extraerá de una encuesta realizada a los jefes directos de los participantes de la capacitación y de los mismos participantes.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La capacitación del MTPE de 2012, tendrá como alcance a todos los colaboradores comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057.

4. RESPONSABILIDAD

La Oficina General de Recursos Humanos es responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012.



5. RECURSOS

Recursos Materiales e Infraestructura

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como los capacitadores externos, deberán asegurar una adecuada infraestructura y equipo mínimo necesario para la capacitación interna y externa, según corresponda.

Recursos Humanos

- Se contará con capacitadores expertos para el dictado de los cursos programados.
- Los colaboradores del MTPE.
- La Oficina General de Recursos Humanos del MTPE

Recursos Financieros

La ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas de 2012 se encontrará financiada por diferentes fuentes de financiamiento. La distribución del presupuesto se efectuará en base al costo promedio del mercado calculado por la Oficina General de Recursos Humanos.

6. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se han definido las siguientes acciones de capacitación:



[Handwritten signature]



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2012				
N.	TEMAS / CURSOS	OBJETIVOS PDP ANUALIZADO	OBJETIVO GENERAL	PRESUPUESTO
1	GESTION DE PROYECTOS	Mejorar las competencias para la elaboración de políticas, planes, normas, programas y/o proyectos de impacto nacional en materia socio laboral.	Promover el empleo digno y productivo, la inserción en el mercado de trabajo en un marco de igualdad de oportunidades, especialmente para los grupos más vulnerables de la población y el fomento, desarrollo y competitividad de las MYPE.	S/. 8,880.00
2	GESTION DE POLITICAS PUBLICAS			S/. 13,500.00
3	GESTION DE PROGRAMAS SOCIALES			S/. 6,250.00
4	DERECHOS FUNDAMENTALES			S/. 16,500.00
5	GESTION PUBLICA POR RESULTADOS			S/. 8,899.80
6	MSPROJECT			S/. 9,000.00
7	SPSS/STATA			S/. 8,400.00
8	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO			S/. 7,200.00
9	CONSTRUCCION DE INDICADORES ECONOMICOS Y SOCIALES			S/. 7,700.00
10	DISEÑO DE LINEA BASAL			S/. 1,200.00
11	MACROECONOMETRIA CON EWIEWS			S/. 4,200.00
12	LIDERAZGO	Formar facilitadores para incrementar las competencias laborales de los buscadores de empleo.		S/. 5,400.00
13	TRABAJO EN EQUIPO			S/. 9,720.00
14	PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE BASE DE DATOS			S/. 5,250.00
15	ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE EVENTOS			S/. 5,600.00
16	COMPETENCIAS LABORALES			S/. 8,000.00
17	ATENCION AL USUARIO	Mejorar los conocimientos y fortalecer las habilidades para prevenir y solucionar conflictos laborales.	Fomentar un sistema democrático de relaciones laborales.	S/. 10,020
18	LENGUAJE DE SEÑAS			S/. 2,000.00
19	NEGOCIACION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS			S/. 7,020.00
20	PLANILLA ELECTRONICA			S/. 2,400.00
21	DISEÑO DE ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES			S/. 2,124.00
22	PERITAJE CONTABLE JUDICIAL			S/. 5,950.00
23	PRESENTACIONES EFECTIVAS			S/. 6,000.00
24	SEGURIDAD SOCIAL Y SISTEMAS PREVISIONALES	Actualizar los conocimientos para hacer cumplir los derechos laborales.		S/. 9,000.00
25	DERECHO LABORAL Y LEGISLACION LABORAL			S/. 21,000.00
26	GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL			S/. 12,600.00
27	REGIMENES ESPECIALES DE LA ACTIV. PRIVADA			S/. 700.00
28	DERECHO ADMINISTRATIVO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO			S/. 9,261.00



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO 2012				
N.	TEMAS / CURSOS	OBJETIVOS PDP ANUALIZADO	OBJETIVO GENERAL	PRESUPUESTO
29	INTELIGENCIA EMOCIONAL	Sensibilizar y reforzar las actitudes para una adecuada atención al ciudadano.		S/. 7,500.00
30	COMUNICACIÓN ASERTIVA			S/. 6,000.00
31	MANEJO DEL ESTRESS			S/. 5,400.00
32	ETICA DE LA FUNCION PUBLICA			S/. 0.00
33	LEY DE TRANSPARENCIA			S/. 4,500.00
34	DETERMINACION DE REPONSABILIDADES DE F.P.			S/. 9,450.00
35	GESTION DEL SISTEMA DE CONTROL PATRMONIIAL			S/. 1,200.00
36	LOGROS DE RESULTADOS			S/. 7,020.00
37	PLANEAMIENTO DE LA AUDITORIA GUBERNAMENTAL			S/. 3,600.00
38	CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO			S/. 7,500.00
39	PRESUPUESTO PUBLICO	S/. 8,400.00		
40	GESTION DE ARCHIVOS	Reforma y modernización de la gestión institucional.		S/. 5,850.00
41	IMPLEMENTACION DEL SISTEMA DE CONTROL INSTITUCIONAL			S/. 10,500.00
42	GESTION DE PROYECTOS DE COOPERACION INTERNACIONAL			S/. 11,200.00
43	SANEAMIENTO CONTABLE 2012			S/. 1,500.00
44	PROCEDIMIENTO DE COBRANZA COACTIVA			S/. 1,600.00
45	AUTOCAD			S/. 2,100.00
46	INGLES			S/. 45,000.00
47	OFIMATICA (ACCES)			S/. 9,000.00
48	DISEÑO ARQUITECTONICO EN 3D			S/. 7,200.00
49	MARKETING PROMOCIONAL			S/. 9,360.00
50	GESTION DE LA CALIDAD	S/. 4,900.00		
51	FORMACION DE FACILITADORES INTERNOS	S/. 10,400.00		
			SUMA TOTAL	392,954.80



[Handwritten signature]

