



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL INDECOPI

N° 312-2013-INDECOPI/COD

DESIGNA A LOS MIEMBROS TITULARES Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO DEL INDECOPI

Lima, 19 de diciembre de 2013

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo previsto en el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1025, que dicta las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2010-PCM, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado la entidad deberá contar con un comité integrado por, al menos, un representante de la Alta Dirección, un representante de la Oficina de Presupuesto, un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que en ese sentido es necesario designar como miembros titulares del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del INDECOPI, a los señores Agustín Rodolfo Saldaña Murrugarra, Miguel Ángel Garay Huanca, Silvia Julia García Vega, en su condición de representante de la Gerencia General, representante de la Gerencia de Planeamiento y Gestión Institucional, y Sub Gerente de Gestión Humana, respectivamente; y como representantes de los trabajadores titular y alterno al Sr. Freddy Freitas Vela, y Sandy Norberto Boza Alzamora, respectivamente;



De conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1033, Ley de Organización y Funciones del INDECOPI; Ley N° 27619; y, el inciso g) del Artículo 7° del Reglamento de Organización y Funciones del INDECOPI, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2009-PCM y modificado por Decreto Supremo N° 107-2012-PCM.

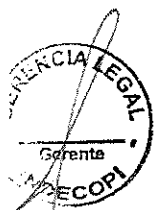


RESUELVE:

ARTICULO 1°.- Designar a los miembros titulares del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del INDECOPI, de la siguiente manera:

Miembros titulares

- Agustín Rodolfo Saldaña Murrugarra
Representante de la Gerencia General
- Miguel Ángel Garay Huanca
Representante de la Gerencia de Planeamiento y Gestión Institucional





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI

- Silvia Julia Garcia Vega
Sub Gerente de Gestión Humana,

ARTICULO 2º.- Precisar que los representantes de los trabajadores, titular y alterno, se mantienen en la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, de acuerdo al Acta N° 02 de conformación del Comité:



Representantes de los trabajadores

- Freddy Freitas Vela
Representante titular
- Sandy Norberto Boza Alzamora
Representante alterno

Regístrese, y comuníquese.



Hebert Eduardo Tassano Velaochaga
Presidente del Consejo Directivo



ACTA N° 2: CONFORMACIÓN DEL COMITÉ E INICIO DE FUNCIONES

A fin de dar cumplimiento a la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al Servicio del Estado", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la representante de la Sub Gerencia de Recursos Humanos en su calidad de secretaria del Comité procedió a convocar a los miembros del mismo.


En tal sentido, hoy lunes 09 de mayo del presente, se realizó la primera reunión de conformación del Comité, contando con la asistencia de:

- El representante del Gerente General, el Sr. Mariano La Torre Mesía.
- El representante de la Sub Gerencia de Finanzas y Contabilidad, el Sr. José Palomino Zárate.
- La representante de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, la Srta. Silvia García Vega.
- El Sr. Freddy Freitas Vela, representante Titular del personal elegido por votación secreta.
- El Sr. Sandy Boza Alzamora, representante alterno del personal elegido por votación secreta.

El Presidente del Consejo Directivo con el presente documento, formaliza la constitución del Comité de Elaboración del PDP, dando inicio a las acciones que deberá realizar a fin de cumplir lo encomendado en la referida Directiva.

Cabe precisar, que según lo dispuesto en la Directiva, los primeros tres (03) integrantes participarán en el Comité a plazo indeterminado y para el cuarto integrante, el plazo es por tres años, pudiendo por única vez, desempeñarse por un periodo adicional consecutivo.

Siendo las 11h00 de hoy 09 de mayo del 2011 y en señal de conformidad firman la presente acta:



Sr. Mariano La Torre
Representante de Gerencia General
Funcionario 3



Lic. Silvia García
Secretario(a) del Comité
Ejecutivo 1



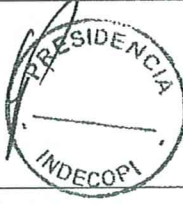
Sr. José Palomino
Representante de Sub Gerencia de Finanzas
y Contabilidad
Ejecutivo 1



Sr. Freddy Freitas
Representante de los trabajadores
Funcionario 2



Sandy Boza
Representante alterno de los trabajadores
Ejecutivo 2

V°B° PRE

Fecha: 09-05-2011

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2013

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 2013, 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 2013, los cuales han sido definidos, luego de revisar el Marco estratégico Institucional y específicamente las metas antes detalladas:

OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN 2013:

Objetivo N° 1 Fortalecer las competencias corporativas, técnicas y personales orientadas a conseguir la excelencia en el servicio de nuestros clientes externos e internos.

Objetivo N° 2 Fortalecer 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 nuestros colaboradores.

Objetivo N° 4 Fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral de la institución.

Objetivo N° 5 Desarrollar los conocimientos de los colaboradores de manera individual y reconocer su desempeño en 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 han 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 a partir de la evaluación de desempeño del año 2011.

A continuación, presentamos la relación de familias y grupo de puestos vigente.

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

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

Resultados de la Evaluación de Desempeño 2012:

La evaluación de desempeño contempla 5 niveles de resultados, como se muestra en la siguiente tabla:

% cumplimiento POA		NIVELES	
100%	A	5.00	LOGRO A NIVEL MUY SUPERIOR
85.00% , 99.99%	B	Entre 4.00 y 4.99	LOGRO A NIVEL NORMAL SUPERIOR
70.00% , 84.99%	C	Entre 3.00 y 3.99	LOGRO A NIVEL PROMEDIO
55.00% , 69.99%	D	Entre 2.00 y 2.99	LOGRO A NIVEL NORMAL BAJO
Menor de 55.00%	E	Menor de 2.00	LOGRO A NIVEL BAJO

A continuación presentamos un cuadro resumen, con los resultados de la evaluación de desempeño para el periodo 2012, así como un comparativo histórico anual, desde el 2008.

AÑOS	2008	2009	2010	2011	2012
NIVEL DE DESEMPEÑO	3.75	4.02	4.19	4.00	4.14
	Promedio	Normal Superior	Normal Superior	Normal Superior	Normal Superior
% DE DESEMPEÑO (0% - 100%)	75.0%	80.4%	83.8%	80.4%	82.8%



En cuadros anexos, se presenta el promedio de los resultados según la familia de puestos, identificando las que presentan competencias en los niveles de desempeño "Normal Bajo" y representativas de nivel "Promedio" lo que constituirá un insumo importante para determinar algunas actividades de capacitación en las que se debe reducir brechas de desempeño (Ver Anexo N° 2).

De la revisión de los resultados por cada familia de puestos, se desprende que las competencias con un nivel representativo de desempeño "Promedio" que requieren fortalecimiento, por presentar brechas, son las que se presentan en el siguiente cuadro:

N°	FAMILIA DE PUESTOS	BRECHA DE COMPETENCIAS IDENTIFICADA		
		CORPORATIVAS	TÉCNICAS	PERSONALES
3A	<i>Jefe de Área, Sub Director, Sub gerente, Sub jefe, Supervisor de auditoría, Jefe de OPS</i>		Capacidad de Gestión Gestión de Equipo de Trabajo Liderazgo	
3B	<i>Jefe de Oficinas Regionales</i>	Confiabilidad Profesional Proactividad Trabajo en Equipo	Comunicación Efectiva Liderazgo	Adaptabilidad al Cambio
5	<i>Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Funcionales</i>		Liderazgo	
7	<i>Especialista 1 Funcional y Especialista 3 de Oficinas Regionales</i>	Confiabilidad Profesional		
9	<i>Especialista 2 y Especialista 3 Funcional</i>	Confiabilidad profesional Proactividad Trabajo en Equipo	Comunicación Efectiva Orientación a Resultados	Adaptabilidad al Cambio
10	<i>Asistente Administrativos (secretaria)</i>	Proactividad		
11	<i>Asistentes Administrativos Operativos</i>	Trabajo en equipo		Adaptabilidad al cambio

Los resultados de la evaluación de desempeño de 2012, reflejan también mejoras en el desempeño de nuestros colaboradores, habiéndose logrado superar brechas de competencias como las que se muestran a continuación:

Familia 4 – Ejecutivo 1 y 2 Administrativo

Proactividad (competencia corporativa), Orientación a resultados (Competencia técnica).

Familia 7 – Especialista 1 Funcional y Especialista 3 de Oficinas Regionales

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).

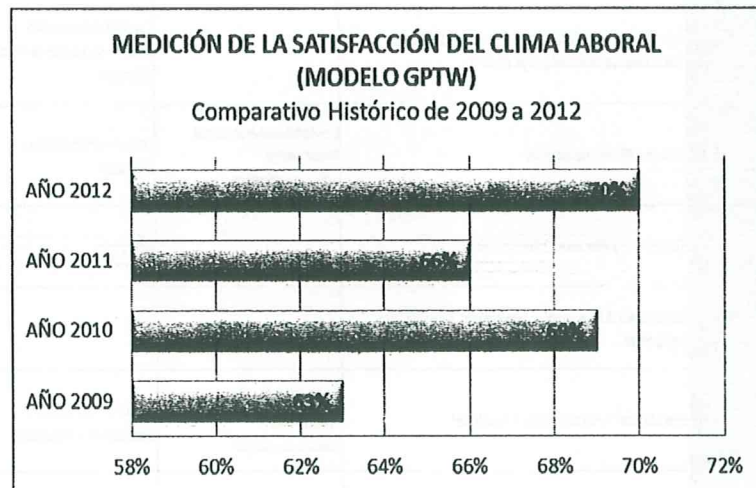
Familia 11 - Asistentes Administrativos Operativos

Proactividad (Competencia Corporativa), y Redacción y Ortografía (Competencia Técnica)

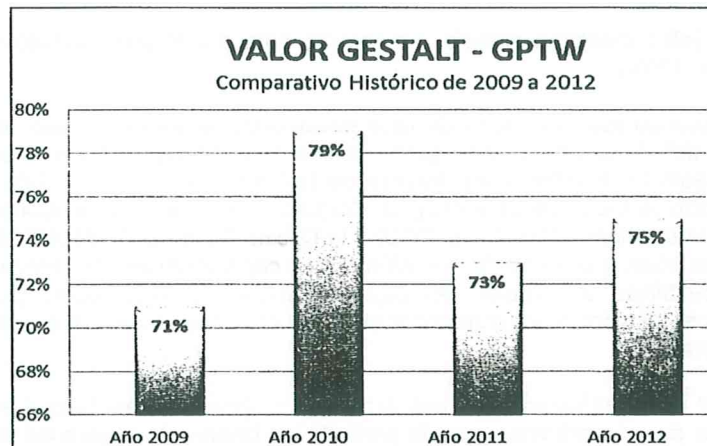
3.2. Clima laboral bajo el Modelo Great Place to Work®:

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 un **69%** de satisfacción, en el año 2011 se tuvo una reducción de tres puntos porcentuales, con un resultado de **66%** de satisfacción. En el 2012, gracias a la implementación de estrategias de capacitación y bienestar, se ha logrado elevar los indicadores de satisfacción laboral, obteniendo un resultado de **70%**.



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:



De la revisión de las principales oportunidades de mejora, la dimensión de “**Orgullo**” es la que ha sufrido variaciones negativas en comparación con el año 2011 y por tanto requiere mayor atención, en sus percepciones de “imagen corporativa”, “trabajo individual” e “trabajo en equipo”, presentando las siguientes preguntas el más bajo en dicha dimensión:

- Quiero trabajar aquí por mucho tiempo.
- Mi trabajo tiene un significado especial para mí: éste no es “sólo un trabajo”.
- Estoy orgulloso de decir a otros que trabajo aquí.
- Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo.

Enunciado	Dimensión	Subdimensión	2011	2012	Dif.
* Deseo de permanecer en la empresa	Orgullo	Imagen Corporativa	76%	73%	-3
* Significado especial del trabajo	Orgullo	Trabajo Individual	87%	85%	-2
* Disposición a dar extra por el trabajo	Orgullo	Trabajo en Equipo	79%	78%	-1

Fuente: Informe INDECOPI 2012, Great Place To Work Institute - Perú

En la dimensión de “**Imparcialidad**”, requieren atención los aspectos de “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”(59%)
- “Los jefes tratan a todos por igual; no hay favoritismos” (54%)
- “Las personas evitan la manipulación, los rumores y “argollas” para conseguir algún objetivo” (57%)

La dimensión de **Respeto**, presenta el valores bajos en sus tres sub-dimensiones: Apoyo profesional, colaboración e interés como persona”, destacando oportunidades de mejora en los siguientes aspectos:

- Se me ofrece capacitación y/o entrenamiento con el objetivo de promover mi desarrollo profesional.(59%)
- Aquí se fomenta que las personas equilibren su vida de trabajo y su vida personal. (58)

- Los jefes muestran aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra.(60%)

Considerando los resultados de esta evaluación, se ha planificado realizar talleres de mejora del clima laboral, en aquellas áreas que obtuvieron los indicadores más bajos, como: Sala Especializada en Defensa de la Competencia (SDC), Sala Especializada en Protección al Consumidor (SPC), la Comisión de Protección al Consumidor (CPC), la Dirección de Signos Distintivos (DSD) y la Oficina Regional de INDECOPI en La Libertad. En todas ellas, y previo a la ejecución de las capacitaciones, se realizará un diagnóstico para identificar las causas del bajo porcentaje de satisfacción, pudiendo con ello establecer los contenidos y metodologías que contribuyan a resolver estas oportunidades de mejora.

De igual modo, reforzando las estrategias de mejora del clima laboral emprendidas en el 2012, se programará una segunda parte de los talleres de mejora del clima y microclima laboral, para las cuatro oficinas que volvieron a mostrar indicadores bajos en la evaluación, estas son: el Servicio de Atención al Ciudadano (SAC) y los Órganos de Procedimientos Sumarísimos (Nº 1, 2 y 3).

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

- Trabajar con jefes y empleados para mejorar el ambiente de trabajo
- Desarrollar un programa de capacitación en temas relacionados a las políticas remunerativas, dirigido a los trabajadores de la empresa.

En tal sentido, se han programado capacitaciones como: El Conversatorio "Fortalecimiento de La Cultura Organizacional INDECOPI", dirigido a todos los colaboradores de la empresa y que contará con la presencia de las principales autoridades de la institución, quienes propiciarán un espacio de escucha activa, para conocer sus principales necesidades y expectativas. De igual modo se ha planificado la ejecución a nivel nacional del taller "Procesos de Gestión Humana en INDECOPI", que contará con la presencia de funcionarios del área de Gestión Humana, quienes orientarán y absolverán las dudas en materia de procesos de administración y desarrollo de personal como: Remuneraciones, compensaciones, promociones, capacitación, asistencia social, entre otros.

Finalmente, es importante indicar que a las iniciativas de capacitación planteadas se sumarán estrategias de desarrollo, bienestar y otras que permitan diseñar una estrategia integrada que contribuya a superar las brechas detectadas en la evaluación GPTW 2012.

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

Se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación, a partir de los requerimientos presentados por las Oficinas Regionales del INDECOPI a nivel nacional.

Luego de consolidar sus necesidades de capacitación, se realizó una reunión de validación con el Gerente de Oficinas Regionales, determinándose los siguientes temas, como prioritarios para ejecutarse el presente año:

- Enfoque Integral del Procedimiento Administrativo Sancionador.
- Derecho Financiero: Banca, Seguros y AFP's.
- Propiedad Intelectual: Derecho de Autor.
- Código de Protección y Defensa del Consumidor (E. Learning).
- Programa de Gestión Humana y Clima Laboral.

IV. ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2013

4.1. Descripción de las actividades de Modalidad Colectiva programadas en el PDP Anualizado 2013 (Ver anexo N° 3)

A continuación, se presentan las actividades bajo la modalidad colectiva que contribuirán al logro de cada objetivo de capacitación y que se ejecutarán durante el año 2013:

a. **OBJETIVO 1: FORTALECER LAS COMPETENCIAS CORPORATIVAS, TÉCNICAS Y PERSONALES ORIENTADAS A CONSEGUIR LA EXCELENCIA EN EL SERVICIO DE NUESTROS CLIENTES EXTERNOS E INTERNOS.**

Curso "Derecho Financiero: Banca, Seguros y AFP"

Objetivo: Incrementar los conocimientos sobre derecho bancario, seguros y AFP, a fin de comprender los cobros de tasas y comisiones efectuados a los consumidores por las operaciones que realizan.

Curso "Especialización en Hallazgos y Auditorias de Calidad"

Objetivo: Formar a los colaboradores que en adición a sus funciones se desempeñarán como auditores internos de gestión de la calidad, permitiéndoles conocer los procedimientos de calidad establecidos para su aplicación en las oficinas de INDECOPI.

Curso-Taller "Excelencia en el Servicio al Cliente"

Objetivo: Fortalecer las competencias para mejorar la atención brindada al cliente interno y externo

Curso "Técnicas de Redacción Efectiva"

Objetivo: Mejorar las competencias técnicas para una comunicación escrita eficaz y de calidad.

Charla "Presupuesto Público y Proyectos de Inversión Pública"

Objetivo: Ampliar los conocimientos y habilidades para analizar de manera constructiva la programación y ejecución presupuestaria

Taller "Inteligencia y Control Emocional"

Objetivo: Brindar las herramientas y estrategias para el manejo del estrés y técnicas de control emocional aplicables al entorno laboral y personal.

Curso "Office Excel (Intermedio - Avanzado)"

Objetivo: Fortalecer las habilidades del personal en la elaboración y análisis de hojas de cálculo y bases de datos a nivel básico, intermedio y avanzado.

Curso "Presentaciones Efectivas con Power Point y Prezi"

Objetivo: Incrementar las habilidades en el uso de las herramientas de Power Point y Prezi, para generar presentaciones de alto impacto.

Curso "Teoría de la Investigación y Análisis de Casos"

Objetivo: Mejorar la calidad de investigación y análisis sobre un caso y, de ese modo, descubrir efectivamente qué ocurrió en un caso y presentar la tesis más esclarecedora en función a la evidencia existente.

Seminario "Gestión Administrativa para Asistentes de Gerencia"

Objetivo: Potenciar los conocimientos y habilidades técnicas de las asistentes de gerencia y secretarías de INDECOPI, optimizando su participación en los procesos administrativos de la institución.

Taller "Adquisiciones y Contrataciones del Estado - SEACE"

Objetivo: Conocer en detalle la normativa y procedimientos para efectuar contrataciones del estado

Seminario "Formación de Facilitadores de Aprendizaje"

Objetivo: Brindar los conocimientos y herramientas especializadas de aprendizaje, educación y desarrollo de contenidos, que permita a los participantes transmitir eficientemente los conocimientos que poseen a los diferentes públicos con los que interactúan constantemente dentro de la organización

Curso "Gestión de la Tecnología de Información"

Objetivo: Optimizar las competencias técnicas de los colaboradores de la Gerencia de Tecnología de Información - GTI

- b. **OBJETIVO 2: FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS LÍDERES DE ÁREA Y EQUIPO, CUBRIENDO EL ÁMBITO ACTITUDINAL (COMPETENCIAS CORPORATIVAS Y PERSONALES).**

Curso – Taller "Liderazgo Gerencial Auténtico"

Objetivo: Facilitar los conocimientos y habilidades, para que los participantes mejoren su efectividad como líder organizacional transformacional socialmente responsable.

Curso-Taller "Comunicación Eficaz Para Líderes de Equipo"

Objetivo: Mejorar la comunicación entre los jefes/gerentes y sus colaboradores.

- c. **OBJETIVO 3: INCREMENTAR LOS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA EN DEFENSA DE LA COMPETENCIA, DERECHO DEL CONSUMIDOR Y PROPIEDAD INTELECTUAL DE NUESTROS COLABORADORES.**

Curso "Derecho Administrativo"

Objetivo: Conocer aspectos normativos para el trámite de procedimientos administrativos, trámite de expedientes.

Curso "El ABC del INDECOPI"

Objetivo: Fortalecer los conocimientos básicos sobre el rol y distintas competencias del INDECOPI, para la eficacia y eficiencia del trabajo en pro de nuestro cliente interno y externo.

Curso "Enfoque Integral del Procedimiento Administrativo Sancionador"

Objetivo: Fortalecer los conocimientos referidos al ejercicio de la potestad sancionadora, a partir del análisis teórico-práctico de sus diferentes etapas: supervisión, fiscalización y sanción.

Curso "Enfoque Integral del Procedimiento Administrativo Sancionador - II Parte (Casuística)"

Objetivo: Afianzar los conocimientos referidos al ejercicio de la potestad sancionadora a partir de la casuística real presentada en las Oficinas Regionales de INDECOPI.

Curso “Propiedad Intelectual: Derecho de Autor”

Objetivo: Optimizar los conocimientos en materia de propiedad intelectual para brindar una mejor atención a nuestros usuarios y evitar la formulación de observaciones de la Dirección de Signos Distintivos.

Curso “Código de Protección y Defensa del Consumidor”

Objetivo: Brindar los conocimientos para la correcta aplicación de la nueva normativa del Código de Protección y Defensa del Consumidor.

d. OBJETIVO 4: FORTALECER LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN.

Programa “Inducción INDECOPI 2013”

Objetivo: Brindar la bienvenida e información a los nuevos colaboradores acerca de las normativas y procesos de alta importancia que presenta el INDECOPI.

Conversatorio “Fortalecimiento de la Cultura Organizacional INDECOPI”

Objetivo: Fortalecer los vínculos entre los colaboradores de la institución generando ambientes de trabajo ideales, con colaboradores motivados, integrados y comprometidos con el trabajo en equipo.

Taller “Mejora Del Clima Laboral”

Objetivo: Mejorar la Calidad del Clima Laboral en las áreas identificadas con oportunidades de mejora en este aspecto.

Taller “Fortalecimiento del Clima y Microclima Laboral”

Objetivo: Fortalecer el clima y microclima laboral en las áreas identificadas con oportunidades de mejora en este aspecto.

Charla “Procesos de Gestión Humana en INDECOPI”

Objetivo: Asegurar que los colaboradores de INDECOPI tengan una clara comprensión de sus ingresos, descuentos y aportaciones, ayudando a planificar mejor sus gastos y optimizar su ahorro.

Programa de Gestión Humana y Clima Laboral: “Sin Compromiso No Hay Futuro”

Objetivo: Fortalecer los vínculos laborales con nuestros colaboradores, propiciando un clima de compromiso y confianza a todo nivel.

Seminario: “Generando una Nueva Cultura de Servicio”

Objetivo: Fortalecer la cultura de servicio al cliente, generando el compromiso de trascendencia en todos nuestros colaboradores.

e. Otras necesidades de capacitación programadas:

Con la finalidad de desarrollar una cultura de Seguridad de la Información en INDECOPI, concientizando al personal de acuerdo a los objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), para minimizar los riesgos a los que

están expuestos los activos de información de la institución, se realizará el **Programa "Sistema de Seguridad de la Información - INDECOPI"**, conformado por 16 actividades de capacitación que contribuirán al logro de este objetivo.

4.2. Descripción de las actividades de **Modalidad Patrocinios (formación profesional)** programadas en el PDP Anualizado 2013:

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

a. **OBJETIVO 5: 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 destacada labor 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 y CAS, según las necesidades prioritarias del área.

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 30 patrocinios, que al año hacen un total de 120 patrocinios (100 especializaciones y 20 diplomas).

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

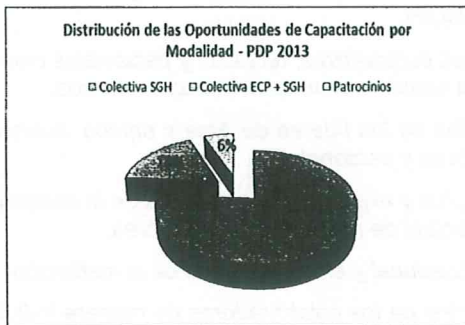
Para el otorgamiento de las Maestrías se realizarán 2 convocatorias al año, a fin que en los meses de abril y julio las jefaturas presenten las solicitudes de capacitación de sus colaboradores, ofertando un total de 20 becas en el año, con la aplicación de criterios de evaluación para el otorgamiento 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, al igual que los compromisos que asume el patrocinado, al otorgársele un patrocinio nacional o internacional.

V. FINANCIAMIENTO

- Para la distribución del presupuesto, se ha tomado en cuenta, la inversión ejecutada en las actividades de capacitación del periodo 2012, así como las cotizaciones y estimaciones actualizadas de las tarifas por servicios académicos de personas y entidades especializadas.
- Se estima una inversión en capacitación (derechos académicos) de **S/. 432,568.50**. Esta inversión beneficiará directamente a un total de **3,468** participantes.
- La proporción de oportunidades de capacitación y presupuesto de las modalidades de capacitación para el periodo 2013 es la siguiente:

Modalidad	Oportunidades de Capacitación		INVERSIÓN TOTAL	
	Nº	%	S/.	%
Colectiva SGH	2,658	76%	232,568.50	54%
Colectiva ECP + SGH	610	18%	0.00	0%
Patrocinios	200	6%	200,000.00	46%
Total	3,468	100%	S/. 432,568.50	100.00%



- En lo que respecta a las actividades de capacitación bajo la modalidad de patrocinios, para el año 2013 se estima ejecutar un presupuesto de S/. 200,000.00 cuya distribución por tipo de patrocinio, se muestra en el siguiente cuadro:

Tipo	Presupuesto ejecutado 2009	Presupuesto ejecutado 2010	Presupuesto ejecutado 2011	Presupuesto ejecutado 2012	Año 2013	
					Presupuesto proyectado	Nº Oportunidades
Especializaciones	107,837.13	30,761.52	43,922.50	90,113.90	100,000.00	160
Diplomado	79,920.00	24,850.00	0.00	40,320.00	40,000.00	20
Maestría	74,367.45	24,804.25	32,597.00	65,301.00	60,000.00	20
Doctorado	2,736.00	15,848.00	0.00	0.00		
Total	S/. 264,860.58	S/. 96,263.77	S/. 76,519.50	S/. 195,734.90	S/. 200,000.00	200

Tipo	Presupuesto Proyectado (S/.)	%
Especializaciones	100,000.00	50%
Diplomado	40,000.00	20%
Maestría	60,000.00	30%
TOTAL	200,000.00	100%



- Adicionalmente se ha estimado una inversión de S/. 212,661.00 por conceptos de honorarios, pasajes, viáticos, refrigerios, materiales, entre otros, que dan soporte a la ejecución de las capacitaciones, principalmente las desarrolladas en co-organización con la Escuela de la Competencia y Propiedad Intelectual (ECP), en la propia institución o con capacitadores internos que deberán viajar a Oficinas Regionales del INDECOPI (ORI)

VI. CONCLUSIONES

- El Plan Anual de Desarrollo de Personas 2013 ha sido formulado considerando cinco objetivos de capacitación, producto del diagnóstico de necesidades de capacitación y la revisión de los lineamientos estratégicos de gestión del INDECOPI:
 - ✓ **Objetivo N° 1:** Fortalecer las competencias corporativas, técnicas y personales orientadas a conseguir la excelencia en el servicio de nuestros clientes externos e internos.
 - ✓ **Objetivo N° 2:** Fortalecer 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 nuestros colaboradores.
 - ✓ **Objetivo N° 4:** Fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral de la institución.
 - ✓ **Objetivo N° 5:** Desarrollar los conocimientos de los colaboradores de manera individual y reconocer su desempeño en diferentes ámbitos laborales.
- Para la elaboración del PDP 2013, se ha tomado en cuenta las siguientes fuentes de información:
 - ✓ Diagnóstico necesidades de capacitación presentadas por todas las áreas administrativas, resolutivas y de propiedad intelectual, así como de las Oficinas Regionales (ORI) del INDECOPI.
 - ✓ Reuniones y/o comunicaciones con los jefes de área para identificar prioridades de capacitación.
 - ✓ Resultados de la Evaluación de Desempeño del Personal (brechas de competencias).
 - ✓ Resultados de la Medición del Clima Laboral bajo el Modelo Great Place to Work®.
 - ✓ Información de capacitaciones y consultorías ejecutadas el año anterior.
- Para el periodo 2013, se presupuesta una inversión total en capacitación de S/. 432,568.50. que beneficiará directamente a un total de 3,468 participantes.
- De las 3,468 oportunidades de capacitación, el 94% estarán destinadas a actividades colectivas, ya sea aquellas organizadas por la SGH, como aquellas coorganizadas con la ECP; mientras que el 6% están destinadas a patrocinios. En tanto que presupuestalmente, el 54% estará destinado a la modalidad Colectiva y el 46% a patrocinios.
- 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.
- Las maestrías serán ofertadas dos veces al año, en los meses de abril y julio, 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.
- Acorde con la estrategia de capacitación bajo la modalidad virtual – E. Learning, para este año, se ha programado realizar, en coordinación con la ECP, el curso virtual: “Código de Protección y Defensa del Consumidor”

Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de Personas Anual 2013 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 2



Lic. Silvia García Vega
Secretaria del Comité
Funcionario 3



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



Sr. Freddy Freltas Vela
Representante de los trabajadores
Funcionario 2

Revisado por: MARIANO LA TORRE MESÍA Gerente de Administración y Finanzas	Revisado por: SANTIAGO DAVILA PHILIPPON Gerente General	Aprobado por: HEBERT TASSANO VELA OCHAGA Presidente del Consejo Directivo
		
Fecha: 19-03-13	Fecha: 01-04-13	Fecha: 01-04-13

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											
		FAMILIAS											
COMPETENCIAS		1	2	3a	3b	4	5	6	7	8	9	10	11
Competencias Corporativas	COMPROMISO												
	CONFIABILIDAD PROFESIONAL												
	PROACTIVIDAD												
	TRABAJO EN EQUIPO												
	ADECUACION A NORMAS Y PROCEDIMIENTOS												
Competencias Técnicas	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 - 2012

FAMILIAS		CORPORATIVAS										TECNICAS										PERSONALES			
N°	Puestos	N° Colaboradores	Compromiso	Calidad Profesional	Proactividad	Trabajo en Equipo	Adaptabilidad a Normas y Procedimientos	Calidad en el Manejo del Cliente	Capacidad de Gestión	Capacidad Multifuncional	Comunicación Asertiva	Comentarios Efectivos	Comentarios Estrategicos	Criterio y Organización del Trabajo	Gestión de la Información	Gestión de la Institucionalidad	Innovación y Versatilidad	Liderazgo	Responsabilidad	Orientación a Resultados	Resolución de Problemas	Utilización de Recursos de Trabajo	Adaptabilidad al Cambio	Manejo de Emociones	
1	Director, Gerente, Jefe de Servicio, Jefe de Oficina	9	4.40	4.55	4.06	3.95		4.13				4.50			4.08			4.04					4.08	4.34	4.33
2	Secretario Técnico	12	4.70	4.62	4.23	4.13					4.36			4.15		4.44		4.23						4.17	4.42
3A	Jefe de Área, Sub Director, Sub gerente, Sub jefe, Supervisor de auditoría, Jefe de OPS	28	4.64	4.21	4.10	4.02	4.00	3.95	4.00	4.00	4.06				3.92			3.79			5.00	4.19	4.20	4.28	4.28
3B	Jefe de Oficinas Regionales	20	4.27	3.70	3.72	3.77					3.71			3.86				3.60			4.00		3.93	4.01	4.01
4	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Administrativos	38	4.71	4.46	4.17	4.25	4.66		4.25					4.24						4.22	4.54		4.35	4.25	4.25
5	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Funcionales	76	4.51	4.30	4.29	4.08					4.73			3.93		4.70		3.97		4.06	4.93		4.30	4.26	4.26
6	Especialista 1 Administrativo	39	4.58	4.37	4.13	4.18									4.05		4.00		4.24		4.29		4.34	4.47	4.47
7	Especialista 1 Funcional y Especialista 3 de Oficinas Regionales	95	4.42	3.99	4.11	4.09	4.38		4.10												4.47		4.19	4.24	4.24
8	Especialista 2 y Especialista 3 Funcional	125	4.40	4.00	4.04	4.05	4.24									4.18					4.27		4.17	4.30	4.30
9	Especialista 2 y Especialista 3 Funcional	162	4.32	3.65	3.63	3.79	4.24				3.97									3.68			3.92	4.16	4.16
10	Asistente Administrativo (secretaria)	71	4.40	4.03	3.96	4.10	4.16		4.07		4.00				4.19								4.10	4.09	4.09
11	Asistentes Administrativos Operativos	37	4.32	4.16	4.19	3.84	4.32						4.27								4.11	4.05	3.73	4.30	4.30
TOTAL:		712	4.47	4.17	4.07	4.02	4.45	4.22	4.04	4.11	4.00	4.19	4.28	4.27	4.04	4.18	4.57	4.00	4.24	3.98	4.11	4.44	4.14	4.15	4.26

ANEXO N° 3
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y PRESUPUESTO AÑO 2013

N°	Modalidad	Actividad de Capacitación	Grupo Objetivo	Capacitador		Cobertura de capacitación				Inversión estimada \$/.		MES											
				Interno	Externo	Nº de grupos	Nº de participantes por grupo	Nº de horas por grupo	Nº total de participantes	Horas acumuladas	Inversión Total \$/.	Inversión promedio por persona \$/.	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
1	COLECTIVO	PROGRAMA DE INDUCCIÓN INDECOPI 2013	NUEVOS COLABORADORES	X		12	VARIABLE	5	300	1500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
2	COLECTIVO	FUNCIONAMIENTO DEL SGS: IMPORTANCIA DE LA CERTIFICACIÓN DE PROCESOS	FACILITADORES Y AUDITORES DE SGS	X		1	60	1	60	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3	COLECTIVO	SENSIBILIZACIÓN EN EL SGS	PERSONAL GTI	X		4	20	1	80	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
4	COLECTIVO	ROL DE TI EN EL SGS - IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS Y ACTIVOS DE INFORMACIÓN DE TI	PERSONAL GTI	X		1	28	1	28	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5	COLECTIVO	PROGRAMA DE GESTIÓN HUMANA Y CLIMA LABORAL "SIN COMPROMISO NO HAY FUTURO"	TODO EL PERSONAL DE LAS ORIS	X		12	9	12	108	1296	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
6	COLECTIVO	INTELIGENCIA Y CONTROL EMOCIONAL	PERSONAL IDENTIFICADO CON OPORTUNIDAD DE MEJORA	X		6	30	9	180	1620	8,640.00	48.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	COLECTIVO	TÉCNICAS DE REDACCIÓN EFECTIVA	PERSONAL IDENTIFICADO CON OPORTUNIDAD DE MEJORA	X		2	20	24	40	960	10,800.00	270.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8	COLECTIVO	TEORÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE CASOS	PERSONAL SELECCIONADO ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y RESOLUTIVAS	X		1	20	18	20	360	8,640.00	432.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
9	COLECTIVO	PROCESOS LOGÍSTICOS Y PRESUPUESTARIOS	COORDINADORES LOGÍSTICOS	X		2	80	4	160	640	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
10	COLECTIVO	GESTIÓN DE RIESGOS (DIRIGIDO AL CSI)	GERENTES SELECCIONADOS	X		1	5	1	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
11			CPC	X		2	65	9	130	1170	14,400.00	110.77	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
12			DSO	X		4	30	9	120	1080	28,800.00	240.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
13	COLECTIVO	TALLER DE MEJORA DEL CLIMA LABORAL	SDC	X		1	15	9	15	135	4,950.00	330.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
14			ORI: LA LIBERTAD	X		1	16	9	16	144	10,800.00	675.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
15			SPC	X		1	38	9	38	342	4,950.00	130.26	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
16	COLECTIVO	"ESPECIALIZACIÓN EN HALLAZGOS Y AUDITORIAS DE CALIDAD"	AUDITORES DE CALIDAD	X		1	20	15	20	300	8,925.00	446.25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
17	COLECTIVO	OFFICE EXCEL (INTERMEDIO)	PERSONAL IDENTIFICADO CON OPORTUNIDAD DE MEJORA	X		1	20	12	20	240	6,000.00	300.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
18	COLECTIVO	PRESENTACIONES EFECTIVAS CON POWER POINT Y PREZI	ÁREAS ADM: SNM, GPD, GEE, AEC, GOR, GPG Y OTRAS	X		1	20	9	20	180	5,400.00	270.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
19	COLECTIVO	LIDERAZGO GERENCIAL AUTÉNTICO	GERENTES Y JESES	X		1	25	15	25	375	13,500.00	540.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
20	COLECTIVO	AUDITORÍAS INTERNAS: PREPARACIÓN	FACILITADORES Y AUDITORES DE SGS	X		1	60	1	60	60	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
21	COLECTIVO	SENSIBILIZACIÓN SGS EN ORIS	ORIS	X		1	20	1	20	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
22	COLECTIVO	IMPLEMENTACIÓN DE CONTROLES DEL SGS - ENFOQUE PARA TI	PERSONAL GTI	X		1	28	1	28	28	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
23	COLECTIVO	PROGRAMA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA ASISTENTES DE GERENCIA	TODAS LAS ASISTENTES-SECRETARIAS DE INDECOPI	X		2	30	18	60	1080	2,520.00	42.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
24	COLECTIVO	PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FACILITADORES DE APRENDIZAJE	INSTRUCTORES INTERNOS ACTUALES Y POTENCIALES	X		1	25	30	25	750	11,000.00	438.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
25	COLECTIVO	REFORMAMIENTO AUDITORES INTERNOS (CURSO INTERNO)	FACILITADORES Y AUDITORES DE SGS	X		1	60	2	60	120	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
26	COLECTIVO	OFFICE EXCEL (AVANZADO)	PERSONAL IDENTIFICADO CON OPORTUNIDAD DE MEJORA	X		1	20	12	20	240	6,000.00	300.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
27	COLECTIVO	PRESUPUESTO PÚBLICO Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	JESES Y EJECUTIVOS	X		1	20	15	20	300	3,750.00	187.50	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

[Handwritten signature]

ANEXO N° 3
 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y PRESUPUESTO AÑO 2013

N°	Modalidad	Actividad de Capacitación	Grupo Objetivo		Capacitador				Cobertura de capacitación			Inversión estimada \$		MES													
			Interno	Externo	N° de Grupos	N° de Participantes por grupo	N° de Grupos	N° de Participantes por grupo	N° de Grupos	N° de Participantes	Grupos	Personas	Grupos	Personas	Inversión Total \$	Inversión promedio por persona \$	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N
28	COLECTIVO	ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO SEACE		X	1	25	15	25	375	2,053.50	82.14																
29	COLECTIVO	PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA EN INDECOPI	X		2	80	2	160	320	-	-																
30	COLECTIVO	CURSOS DE GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN		X	2	20	30	40	1200	10,800.00	270.00																
31	COLECTIVO - PLAN SGGSI	SEGURIDAD FÍSICA Y DEL ENTORNO (DIRIGIDO AL COSI)	X		1	20	1	20	20	-	-																
32	COLECTIVO - PLAN SGGSI	APLICACION DE LA METODOLOGÍA DE GESTIÓN DE RIESGOS - REFORZAMIENTO	X		1	28	1	28	28	-	-																
33	COLECTIVO	EXCELENCIA EN EL SERVICIO AL CLIENTE		X	4	25	9	100	900	10,800.00	108.00																
34	COLECTIVO	SEMINARIO "GENERANDO UNA NUEVA CULTURA DE SERVICIO"		X	1	120	8	120	960	10,900.00	90.83																
35	COLECTIVO	TALLERES FORTALECIMIENTO DEL CLIMA Y MICROCLIMA LABORAL		X	2	30	9	60	540	10,800.00	180.00																
36	COLECTIVO	OPS1, OPS2, OPS3		X	1	30	9	30	270	5,940.00	198.00																
37	COLECTIVO	CONTROLES DEL SGGSI - INVOLUCRAMIENTO DEL PERSONAL NUEVO	X		1	60	1	60	60	-	-																
38	COLECTIVO	CONVERSATORIO: FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL INDECOPI	X		2	40	1	40	80	-	-																
39	COLECTIVO	COMUNICACIÓN EFICAZ PARA LÍDERES DE EQUIPO		X	2	30	12	60	720	19,200.00	320.00																
40	COLECTIVO	SENSIBILIZACIÓN SGGSI EN ILN	X		1	47	1	47	47	-	-																
41	COLECTIVO	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN - ACCIONES CORRECTIVAS Y PREVENTIVAS		X	1	25	16	25	400	7,000.00	280.00																
42	COLECTIVO	GESTIÓN DE PROCESOS		X	1	25	16	25	400	6,000.00	240.00																
43	COLECTIVO	SEMANA DE LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	X		1	100	6	100	600	-	-																
	SUB TOTAL (COLECTIVO)				88				2658	232,568.50																	
44	COLECTIVO CON LA ECP	ENFOQUE INTEGRAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	X		3	25	20	75	1500																		
45	COLECTIVO CON LA ECP	ENFOQUE INTEGRAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR - II PARTE (CASÍSTICA)	X		3	25	20	75	1500																		
46	COLECTIVO CON LA ECP	EL ABC DEL INDECOPI	X		3	25	30	75	2250																		
47	COLECTIVO CON LA ECP	DERECHO ADMINISTRATIVO	X		2	25	20	50	1000																		
48	COLECTIVO CON LA ECP	PROPIEDAD INTELECTUAL: DERECHO DE AUTOR	X		3	25	20	75	1500																		
49	COLECTIVO CON LA ECP	DERECHO FINANCIERO: BANCA, SEGUROS Y AFP	X		4	25	20	100	2000																		
50	COLECTIVO CON LA ECP (VIRTUAL)	DERECHO DE PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL CONSUMIDOR	X		2	80	20	160	3200																		
	SUB TOTAL (COLECTIVOS COORDINADOS CON LA ECP)				20				610	12,950																	

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

ANEXO N° 3
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y PRESUPUESTO AÑO 2013

N°	Modalidad	Actividad de Capacitación	Grupo Objetivo	Capacitador		Cobertura de capacitación				Inversión Total \$/.	Inversión promedio por persona \$/.	MES																					
				Interno	Externo	N° de grupos	N° de participantes por grupo	N° de horas por grupo	N° total de participantes			Horas acumuladas	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D									
51	PATROCINIO	ESPECIALIZACIONES (NACIONALES)	PLANILLA Y CAS		X				100			1,000.00																					
52	PATROCINIO	ESPECIALIZACIONES (INTERNACIONALES)	PLANILLA Y CAS		X				60																								
53	PATROCINIO	DIPLOMADOS	PLANILLA		X				20			2,000.00																					
54	PATROCINIO	MAESTRIAS	PLANILLA		X				20			3,000.00																					
SUB TOTAL (PATROCINIOS)											200,000.00																						
TOTALES											3,468	32,983	S/.	432,568.50																			

[Handwritten signatures and initials]

ELABORADO POR:

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA
SUB SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA
MUNICIPIO DE NUESCOPI

Fecha: 18/03/2013.

APROBADO POR:

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
SECRETARÍA GENERAL
MUNICIPIO DE NUESCOPI

SECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA
SECRETARÍA GENERAL
MUNICIPIO DE NUESCOPI

Fecha: 19-03-13 01/04/13

ANEXO N° 4
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN CON PRESUPUESTO EN OTROS RUBROS AÑO 2013

N°	Modalidad	Actividad de Capacitación	Grupo Objetivo	Capacitador		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	S/.	Conceptos	
1	COLECTIVO	PROGRAMA DE INDUCCIÓN INDECOPI 2013	NUEVOS COLABORADORES	X		12	VARIABLE	5	300	1500	3.888.00		
6	COLECTIVO	INTELIGENCIA Y CONTROL EMOCIONAL	PERSONAL IDENTIFICADO CON OPORTUNIDAD DE MEJORA		X	6	30	9	180	1620	4.464.00		
7	COLECTIVO	TÉCNICAS DE REDACCIÓN EFECTIVA	PERSONAL IDENTIFICADO CON OPORTUNIDAD DE MEJORA		X	2	20	24	40	960	2.688.00		
8	COLECTIVO	TEORÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE CASOS	PERSONAL SELECCIONADO ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y RESOLUTIVAS		X	1	20	18	20	360	1.008.00		
9	COLECTIVO	PROCESOS LOGÍSTICOS Y PRESUPUESTARIOS	COORDINADORES LOGÍSTICOS	X		2	80	4	160	640	1.728.00		
23	COLECTIVO	PROGRAMA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA ASISTENTES DE GERENCIA	TODAS LAS ASISTENTES-SECRETARIAS DE INDECOPI	X	X	2	30	18	60	1080	2.976.00	REFRIGERIOS	
24	COLECTIVO	PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FACILITADORES DE APRENDIZAJE	INSTRUCTORES INTERNOS ACTUALES Y POTENCIALES		X	2	25	30	50	1500	4.160.00		
27	COLECTIVO	PRESUPUESTO PÚBLICO Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	JEFES Y EJECUTIVOS		X	1	20	15	20	300	840.00		
28	COLECTIVO	ADQUISICIONES Y CONTRATACIONES DEL ESTADO SEACE	JEFES, EJECUTIVOS Y ESPECIALISTAS SELECCIONADOS		X	1	25	15	25	375	1.040.00		
30	COLECTIVO	CURSOS DE GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN	PERSONAL GTI		X	2	20	30	40	1200	3.360.00		
33	COLECTIVO	"EXCELENCIA EN EL SERVICIO AL CLIENTE"	ÁREAS ADMINISTRATIVAS Y RESOLUTIVAS		X	4	25	9	100	900	2.496.00		
5	COLECTIVO	PROGRAMA DE GESTIÓN HUMANA Y CLIMA LABORAL "SIN COMPROMISO NO HAY FUTURO"	TODO EL PERSONAL DE LAS ORIS	X		12	9	12	108	1296	31.440.00	REFRIGERIOS, VIÁTICOS Y PASAJES	

**ANEXO N° 4
ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN CON PRESUPUESTO EN OTROS RUBROS AÑO 2013**

N°	Modalidad	Actividad de Capacitación	Grupo Objetivo	Capacitador		Cobertura de capacitación					Inversión en otros rubros	
				Interno	Externo	Nº de Grupos	Nº de participantes por grupo	Nº de horas por grupo	Nº total de participantes	Horas acumuladas	S/.	Conceptos
43	COLECTIVO CON LA ECP	ENFOQUE INTEGRAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	ORIS: Chimbote, VRAEN, Pasco, Huancavelica, Lambayeque, Piura, Tumbes, Moquegua, Ucayali, Amazonas, Huánuco	X		3	25	20	75	1500	27,845.40	
44	COLECTIVO CON LA ECP	ENFOQUE INTEGRAL DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR - II PARTE (CASUÍSTICA)	ORIS: La Libertad, Puno, Cusco, Junín, Loreto, San Martín, Tacna		X	3	25	20	75	1500	26,366.60	HONORARIOS, REFRIGERIOS, MATERIAL, ALQUILER DE SALAS DE CONFERENCIAS, VIÁTICOS Y PASAJES
45	COLECTIVO CON LA ECP	EL ABC DEL INDECOPI	COLABORADORES EN GENERAL (LIBRE)	X		3	25	30	75	2250	32,033.00	
46	COLECTIVO CON LA ECP	DERECHO ADMINISTRATIVO	PERSONAL SELECCIONADO ÁREAS ADMINISTRATIVAS, RESOLUTIVAS Y PROPIEDAD INTELECTUAL	X		2	25	20	50	1000	14,109.00	
47	COLECTIVO CON LA ECP	PROPIEDAD INTELECTUAL: DERECHO DE AUTOR	ORIS	X		3	25	20	75	1500	19,272.60	
48	COLECTIVO CON LA ECP	DERECHO FINANCIERO: BANCA, SEGUROS Y AFP	ORIS		X	4	25	20	100	2000	31,577.40	
49	COLECTIVO CON LA ECP (VIRTUAL)	CÓDIGO DE PROTECCIÓN Y DEFENSA DEL CONSUMIDOR	ORIS	X		2	80	20	160	3200	1,369.00	
TOTALES											212,661.00	

ELABORADO POR:	
	VºBº SGH
Fecha:	18/03/2013

