



**PLAN DE
DESARROLLO DE
PERSONAS**

PDP - 2015

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2015 del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, aprobado por la Presidencia del Consejo Directivo del Indecopi el 27 de mayo del 2011, a los objetivos institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016; al Plan Operativo Institucional (POI); otros planes o programas institucionales vigentes y; de acuerdo a la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

II. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 es de aplicación a todos los servidores del Indecopi contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y el régimen especial CAS.

III. ASPECTOS GENERALES

3.1. Objetivos del Plan Quinquenal 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.

3.2. Estrategias 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.

En aplicación de la Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) implementada por SERVIR y tomando en consideración lo establecido en el Plan de Desarrollo de Personal Quinquenal 2012-2016, se han formulado los siguientes objetivos para PDP 2015:

3.3. Objetivos de Capacitación 2015:

Objetivo 1

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



Objetivo 2

Fortalecer las competencias y habilidades gerenciales de los líderes de áreas y equipos.

Objetivo 3

Fortalecer y ampliar los conocimientos y experiencia en defensa de la competencia, derecho del consumidor y propiedad intelectual.

Objetivo 4

Fortalecer la cultura organizacional y clima laboral, mediante la sensibilización e interiorización de los nuevos valores institucionales y competencias corporativas.

Objetivo 5

Disminuir la brecha entre el desempeño actual y el desempeño esperado del colaborador.

IV. EVALUACIÓN

Para el desarrollo del diagnóstico y evaluación del PDP se tomó como referencia las siguientes fuentes de información:

- Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012 – 2016.
- Plan Operativo Institucional – POI 2014.
- Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016.
- Sistemas Integrados de Gestión Institucional.
- Análisis de los resultados de las actividades de capacitación del PDP 2014.
- Resultados de la evaluación de desempeño 2013.
- Resultados de la encuesta de clima laboral.
- Formato de diagnóstico de necesidades de capacitación – jefes de área.
- Cuadro de líneas de sucesión.
- Reuniones de trabajo con jefes de área.

4.1. Detección de Brechas de Capacitación:

Gestión Institucional

En el año 2014, se han redefinido los valores institucionales, los que fueron elaborados con la participación de los colaboradores y jefes de área.

En ese sentido, será necesario desarrollar acciones que permitan sensibilizar e interiorizar estos nuevos valores en los colaboradores de la institución a nivel nacional.

Dicha sensibilización se hará a través del Programa de Inducción Institucional que ha sido rediseñado para incluir nuevos contenidos y ampliar la información que requieren conocer los colaboradores que se incorporen al Indecopi, para facilitar su adaptabilidad en el puesto y la cultura organizacional.

Sistemas Integrados de Gestión

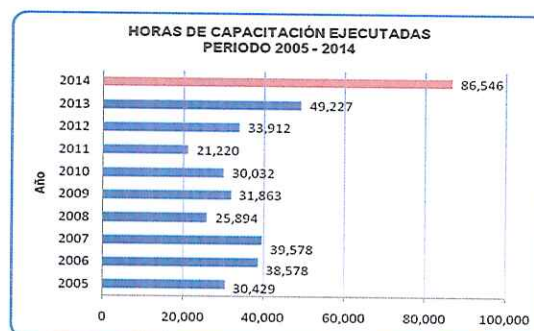
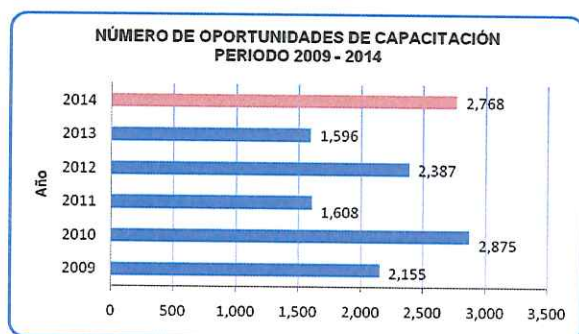
En el marco del Plan de Formación y Concientización del Sistema Integrado de Gestión se prevé concientizar a los colaboradores del Indecopi sobre la cultura de calidad, seguridad de la información, seguridad y salud en el trabajo, y control interno, así como la cultura de gestión de riesgos integrales, a fin de asegurar la atención oportuna, predecible y confiable de los servicios que brinda la institución, minimizando los riesgos a los que están expuestos sus activos de información e implementando acciones para el uso eficiente de sus recursos.



Resultados PDP 2014

Se gestionaron 2,768 oportunidades de capacitación en el 2014, representando un incremento del 73% con relación al año 2013. Asimismo se gestionaron 86,546 horas de capacitación en el 2014, incrementándose en 76% el número de horas ejecutadas en el 2013.

Cabe precisar que en el año 2014 debido a una mayor demanda de capacitaciones para el cierre de brechas identificadas, se consiguió de manera excepcional, una certificación presupuestal adicional con la finalidad de atender dicha demanda. Ello permitió brindar mayores oportunidades de capacitación a nuestros colaboradores y superar ampliamente la meta prevista de 35 horas per-cápita.

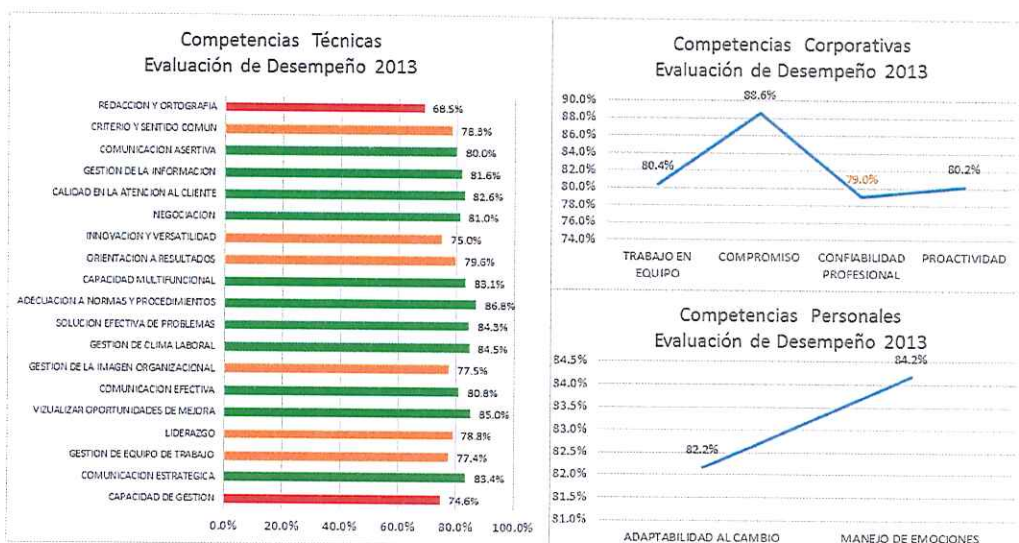


Las horas per-cápita de capacitación del 2014 alcanzaron las 67.7 horas, mientras que la cobertura fue de 84% de colaboradores que fueron beneficiados en al menos una actividad de capacitación.

Para el año 2015 la meta es capacitar al menos el 90% de colaboradores del Indecopi, con al menos una actividad de capacitación y lograr 35 horas per-cápita como mínimo.

Resultados de la Evaluación del Desempeño 2013

La evaluación del desempeño es una herramienta de gestión que fue implementada en nuestra institución desde el año 2008 y continuamente se ha ido mejorando el modelo. Para efectos de la elaboración del presente PDP, se han considerado los resultados del desempeño obtenidos en el 2013, cuya evaluación se realizó en el primer trimestre del 2014. El resultado a nivel general alcanzó el 82% de desempeño (normal superior) y el detalle por cada competencia se muestra a continuación:



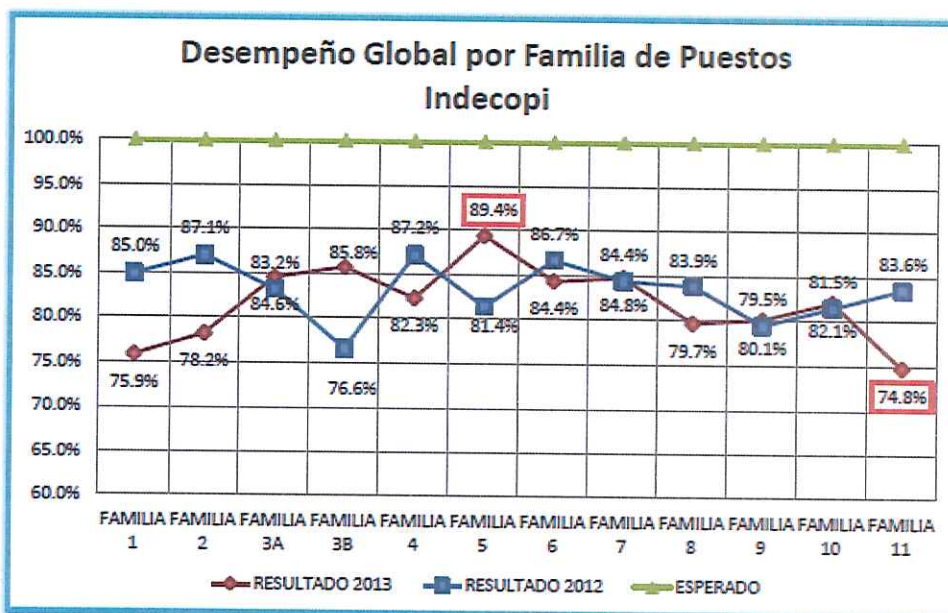
Cabe precisar que la evaluación del desempeño 2014, se encuentra en ejecución y se tiene previsto culminar en el mes de marzo del presente año. Los resultados que se obtengan permitirán actualizar y/o modificar las actividades de capacitación prevista para el presente año.

Las competencias técnicas con menor desempeño han sido redacción y ortografía, capacidad de gestión, criterio y sentido común, innovación y versatilidad, orientación a resultados, gestión de la imagen organizacional, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, las cuales han mostrado un desempeño por debajo del 80%, advirtiéndose que las dos primeras competencias muestran un nivel crítico. En tal sentido, para este año, se priorizarán acciones de capacitación orientadas a mejorar el rendimiento en estas competencias.

La escala utilizada en la evaluación del desempeño 2013 contempló 5 niveles de resultados, según se muestra en la siguiente tabla:

	Calificación	Porcentaje	Nivel
A	5	100%	Competencia a nivel muy superior
B	Entre 4.00 y 4.99	80% - 99%	Competencia a nivel normal superior
C	Entre 3.00 y 3.99	60% - 79%	Competencia a nivel promedio
D	Entre 2.00 y 2.99	40% - 59%	Competencia a nivel normal bajo
E	Menor a 2.00	< 40%	Competencia a nivel bajo

A continuación se presentan los resultados generales por familia de puestos:



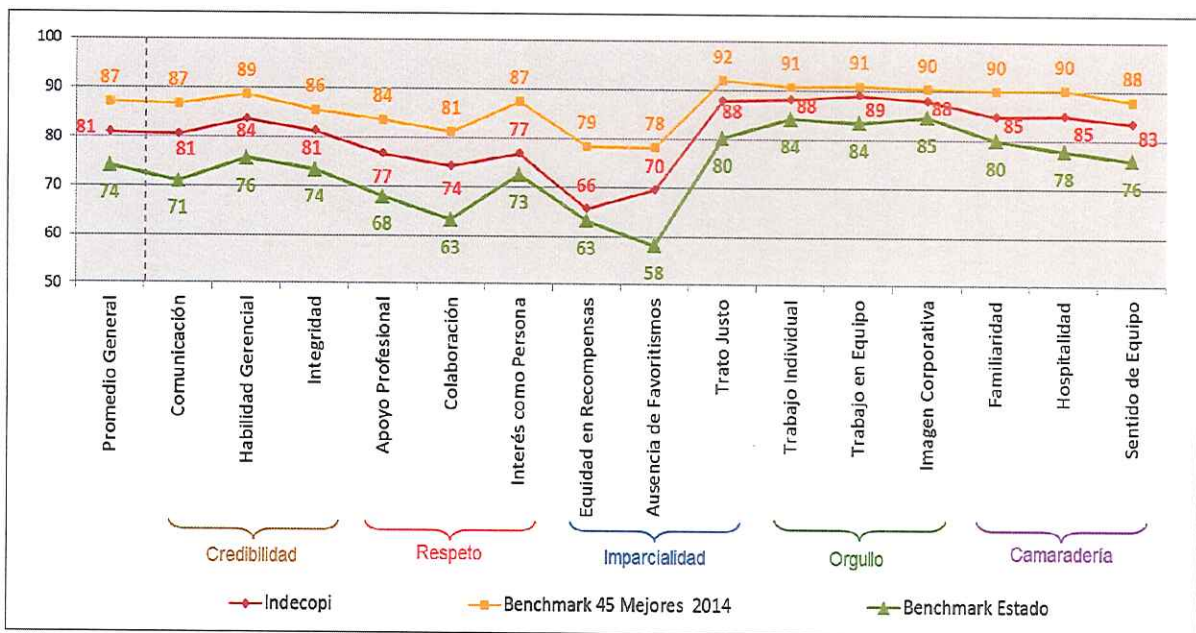
Nota. Para conocer el detalle de los puestos agrupados por familia ver Anexo 1.

La Familia 1 (Jefes de área), Familia 2 (Secretarios técnicos), Familia 8 (Especialista 2 y 3 administrativo), Familia 11 (Asistentes administrativos operativos), muestran un puntaje por debajo del 80% de desempeño, por lo que las acciones de capacitación estarán orientadas a reducir la brecha identificada, en las competencias con menor desempeño.

Resultados de la encuesta de clima organizacional 2014: Modelo Great Place to Work®

Los resultados de la encuesta realizada arrojan un 81% de satisfacción general de los colaboradores del Indecopi, porcentaje superior al obtenido en años anteriores. Cabe precisar que en la variable "Apoyo Profesional", relacionada directamente con la percepción de oportunidades de capacitación otorgadas por el Indecopi, el nivel de satisfacción se incrementó en 5.68 puntos porcentuales, respecto al año 2013, alcanzando un nivel de satisfacción de 77%.

Por otro lado, a partir de los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional, se realizó el benchmarking con las 45 mejores empresas para trabajar 2014, obteniéndose los siguientes resultados:



Como se aprecia, de los resultados detallados en el cuadro precedente, las sub-dimensiones de apoyo profesional (capacitación), colaboración (trabajo en equipo) y comunicación, muestran una mayor brecha, por lo que se requiere ampliar la cobertura de capacitación dirigida hacia los colaboradores con la finalidad de alcanzar un 90% este 2015. Del mismo modo se prevé realizar actividades de capacitación para mejorar las habilidades gerenciales de comunicación y colaboración (trabajo en equipo).

Asimismo, se realizaron reuniones de trabajo con las áreas con la finalidad de identificar oportunidades de mejora o necesidades de capacitación. Como resultado de esas reuniones se ha identificado la necesidad de desarrollar talleres de fortalecimiento de competencias corporativas, por lo que se implementará talleres de integración para mejorar dichas competencias.

Finalmente, es importante indicar que a las iniciativas de capacitación planteadas se sumarán estrategias de desarrollo, bienestar, clima laboral, comunicación y otras que permitan diseñar una estrategia integrada que contribuya a superar las brechas detectadas.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

A través de la Intranet se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación de la institución.

A partir de la información proporcionada se identificaron, evaluaron y priorizaron los requerimientos de las diversas áreas resolutorias, administrativas y oficinas regionales a nivel nacional. Asimismo, estas necesidades se vincularon al logro de objetivos y metas del área y al cumplimiento de sus funciones y responsabilidades. Adicionalmente se validaron las necesidades con el cuadro de líneas de sucesión.



Los temas más demandados fueron los siguientes:

TEMA	PARTICIPANTES
Seguridad y salud en el trabajo	293
Servicio al cliente	186
Competencias corporativas	179
Cursos ofrecidos por la escuela del Indecopi	166
Gestión de clima laboral	138
Redacción	91
Herramientas informáticas	86
Habilidades directivas	80
Derecho administrativo	47
Gestión de compras publicas	35
Libre competencia	32
Gestión por procesos	32
Idiomas	31
Protección al consumidor	24
Gestión pública	19
Derecho de la empresa	17
Tecnologías de la información	16
Gestión de proyectos	7

4.2. Determinación de la Demanda de Capacitación:

Para la determinación de la demanda, se ha realizado el análisis de los objetivos institucionales 2012 – 2016. Asimismo, se ha considerado la información de los resultados de la evaluación del desempeño 2013, resultados de la encuesta de clima organizacional 2014, sistemas integrados de gestión institucional, diagnóstico de necesidades de capacitación, cuadro de líneas de sucesión y reuniones de trabajo, además del PDP quinquenal.

La capacitación se alinea al objetivo estratégico 1 del PEI 2012-2016:

1. *Atender de manera oportuna, predecible y confiable los servicios, las solicitudes y las denuncias presentadas ante la institución por nuestros usuarios.*

De igual manera, se alinea con los objetivos operativos del presente año (POI):

III.5. Fortalecer las capacidades del talento humano y el clima laboral:

1. *Implementación de acciones para la mejora del clima laboral sobre la base de resultados de encuesta de clima 2014*
2. *Fortalecimiento de las competencias del capital humano mediante actividades de capacitación*

Estos objetivos, constituyen el marco para planificar y organizar acciones de capacitación orientados al fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores del Indecopi que realizan acciones técnicas de coordinación y supervisión, para cumplir con los objetivos institucionales.

Para identificar las necesidades en materia de capacitación se realizó lo siguiente:

- Revisión de los resultados de la evaluación del desempeño 2013.
- Revisión de los resultados de la encuesta de clima organizacional 2014.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación con los jefes de las áreas.
- Reuniones de trabajo con las áreas para la revisión de los resultados de clima laboral.
- Programación para la interiorización de una cultura en el marco del sistema integrado de gestión institucional.



V. ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2015

Para el año 2015, la meta es capacitar al menos el 90% de colaboradores del Indecopi, con al menos una actividad de capacitación y lograr 35 horas per-cápita como mínimo.

5.1 Acciones realizadas:

La Sub Gerencia de Gestión Humana ha priorizado la firma de convenios de desarrollo de capital humano con instituciones públicas y privadas, a fin de promover la participación y especialización de los colaboradores, enmarcado en la normatividad emitida por SERVIR.

5.2 Ordenamiento de la Demanda de Capacitación según Niveles:

Conforme a la normatividad vigente, la capacitación se debe dar de acuerdo a las necesidades establecidas en tres niveles, que van desde la inducción institucional, pasando por actividades de capacitación preventivas y correctivas, hasta las más especializadas para el personal identificado en el cuadro de líneas de sucesión.

5.2.1 Capacitación Nivel 1: Inducción Institucional

En el presente año, con la finalidad de facilitar la adaptabilidad en el puesto y la integración del nuevo servidor público contratado a la cultura organizacional, se ha rediseñado el Programa de Inducción Institucional e Inducción en el Puesto de Trabajo para incluir nuevos contenidos y ampliar la información que requieren conocer dichos colaboradores. La inducción en el puesto de trabajo, también se realizará para aquellos colaboradores que sean promovidos.

5.2.2 Capacitación Nivel 2: Preventivo Correctivo

En este nivel, la capacitación está orientada a disminuir las brechas del desempeño actual y el esperado. Las actividades previstas en el marco del objetivo de capacitación N° 5 están orientadas a corregir esta situación.

5.2.3 Capacitación Nivel 3: Desarrollo

En este nivel se busca la especialización y profundización de las competencias y conocimientos de los colaboradores. Las actividades de capacitación han sido seleccionadas y se orientan a los colaboradores identificados y en algunos casos validados con el cuadro de líneas de sucesión.

La estrategia a utilizar se orienta a la realización de actividades de capacitación colectivas, que permitirá una mayor cobertura y reducción de costos.

Las actividades previstas en el marco de los objetivos de capacitación del 1 al 4, están orientadas a corregir esta situación.

5.3 Descripción de las actividades de programadas en el PDP Anualizado 2015

A continuación, se presenta un resumen de la cantidad de actividades programadas organizadas por ejes temáticos, que contribuirán al logro de cada objetivo de capacitación y que se ejecutarán durante el año 2015:

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



Tema / Actividad de Capacitación	Participantes	Total Horas
ACTUALIZACIÓN DE LA NORMA ISO 9001:2015	50	400
ACTUALIZACIÓN EN HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	12	288
ACTUALIZACION LABORAL INTEGRAL	30	540
CHARLA "MANEJO DE SITUACIONES Y EMOCIONES EN EL TRABAJO"	94	282
CHARLA "MOSTRANDO LIDERAZGO, BRINDANDO BIENESTAR A TU COLABORADOR"	40	120
CURSO DE CONTRATACIONES ESTATALES	35	840
CURSO DE AFRESCO PARA DESARROLLADORES	10	320
CURSO DE DESARROLLO DE APLICACIONES ANDROID	10	320
CURSO DE ERGONOMÍA EN LA OFICINA	80	160
TALLER ENTREVISTAS DE SELECCIÓN POR COMPETENCIAS	7	56
FORMACION DE EVALUADORES DEL PREMIO NACIONAL DE LA CALIDAD – SIG	12	288
FUNDAMENTOS DE GESTIÓN DE TI	12	540
GESTIÓN DE MEDIOS Y MANEJO DE COMUNICACION DE CRISIS	25	1200
TALLER DE INCIDENTES Y ACCIDENTES DE TRABAJO	80	160
IDIOMAS (INGLÉS, FRANCÉS, INGLÉS TÉCNICO)	50	8640
CURSO SOBRE LA LEY DE SST Y SU REGLAMENTO	80	160
ACTUALIZACIÓN SOBRE NORMATIVA CGR (MODELO: CLIENTE-PRODUCTO-PRODUCCIÓN)	20	480
ORDEN Y LIMPIEZA – LAS 5S	80	160
PRESENTACIONES EFECTIVAS	20	480
SEGURIDAD EN LA OFICINA	80	180
TALLER EN CONSERVACIÓN Y ADMINISTRACION DE DOCUMENTOS	20	480
USO DE EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)	80	160
CURSOS COMPLEMENTARIOS DE FORMACIÓN TÉCNICA	30	962
Total	957	17,216

OBJETIVO 2: Fortalecer las competencias y habilidades gerenciales de los líderes de áreas y equipos.

Tema / Actividad de Capacitación	Participantes	Total Horas
CURSO DE GESTIÓN POR PROCESOS	60	2160
CURSO DE GESTIÓN PÚBLICA	25	900
PROGRAMA DE LIDERAZGO Y COACHING	80	1920
Total	165	4,980

OBJETIVO 3: Fortalecer y ampliar los conocimientos y experiencia en defensa de la competencia, derecho del consumidor y propiedad intelectual.

Tema / Actividad de Capacitación	Participantes	Total Horas
ABC DEL INDECOPI	72	3600
CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO	116	6264
CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	36	648
CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN DERECHO DE LA COMPETENCIA	14	504
CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN DERECHO DE LA EMPRESA	14	448
CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN DERECHO DE LAS OBLIGACIONES	20	480
CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL CIVIL	10	540

Tema / Actividad de Capacitación	Participantes	Total Horas
CURSO DE NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS	20	480
CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN NORMATIVA ANDINA E INTERNACIONAL RELACIONADA CON TEMAS DE PROPIEDAD INTELECTUAL	30	1080
PASANTÍAS PARA OFICINAS REGIONALES	145	3480
PROPIEDAD INTELECTUAL	23	828
PROTECCION AL CONSUMIDOR	30	1080
SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS	20	480
TALLER DE CONCILIACION	60	1440
CURSOS COMPLEMENTARIOS EN TEMAS RESOLUTIVOS	26	1038
Total	636	22,390

OBJETIVO 4: Fortalecer la cultura organizacional y clima laboral, mediante la sensibilización e interiorización de los nuevos valores institucionales y competencias corporativas.

Tema / Actividad de Capacitación	Participantes	Total Horas
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO E INTELIGENCIA EMOCIONAL	149	1788
EXCELENCIA EN EL SERVICIO	153	1224
TALLER DE INTEGRACION PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL	184	1472
TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO	13	104
TALLER PARA DESARROLLAR HABILIDADES DE COMUNICACION	13	104
Total	512	4,692

OBJETIVO 5: Disminuir la brecha entre el desempeño actual y el desempeño esperado del colaborador.

Tema / Actividad de Capacitación	Participantes	Total Horas
ARGUMENTACIÓN JURÍDICA	25	600
ARGUMENTACION Y REDACCION JURIDICA	20	960
EXCEL INTERMEDIO/AVANZADO	58	1392
GESTIÓN DE PROYECTOS	20	1200
GESTIÓN DOCUMENTAL Y TECNOLOGÍAS PARA ARCHIVO	10	360
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	91	2184
REGLAS DE REDACCION APLICADAS EN RESOLUCIONES	27	648
CURSOS COMPLEMENTARIOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	14	398
Total	265	7,742



5.4 Actividades de capacitación complementarias

Se han programado las siguientes actividades de capacitación, las cuales serán ejecutadas por la Gerencia de Planeamiento y Gestión institucional como actividades internas:

N°	Tipo de Actividad	Temas a Desarrollar	Sistema	Grupo de Trabajo	Trimestre
1	Charla	Sistema de Gestión de SST	SST	Jefes, Comité SST	I
2	Charla	Cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales - LPDP	SGSI	Jefes	II
3	Charla	Sistema de Control Interno	SCI	Comités SIG	III
4	Charla	SST en INDECOPI. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento	SST	Facilitadores SST	I
5	Charla	Incidentes y Accidentes de Trabajo	SST	Facilitadores SST	III
6	Charla	Charlas temas diversos del SIG	SIG	Grupo C	Todos
7	Charla	Inducción y concientización al personal nuevo.	SIG	Grupo D	Todos
8	Charla	Sensibilización en el SIG para ORIs	SIG	ORI	II
9	Charla	Sensibilización en el SIG para ILN	SIG	ILN	IV
10	Charla	Sensibilización en el SIG para Tecnologías de la Información – Reforzamiento	SIG	Grupo G	Todos
11	Charla	Sensibilización en el SIG para Logística y Control Patrimonial - Reforzamiento	SIG	Grupo H	II
12	Charla	Sensibilización en el SIG para secretarías: normas, políticas, clasificación, riesgos	SIG	Grupo D	III
13	Charla	Sensibilización en el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales	SIG	Grupo J	II
14	Charla	Sensibilización en el SIG para procesos críticos, certificados y/o áreas de apoyo	SIG	Grupo J	Todos
15	Charla	Sensibilización en el SIG para todos los proveedores	SGSI	Grupo L	III
16	Charla	Sensibilización en gestión de riesgos`	SCI	Grupo K	Todos
17	Charla	Charla de Cinco Minutos	SST	Grupo J	Todos
18	Capacitación	Actualización de la Norma ISO 27001:2013	SGSI	Grupo C	I
19	Capacitación	Formación de Evaluadores del Premio Nacional a la Calidad	SGC	Grupos F, A	II
20	Capacitación	Gestión de Procesos	SIG	Grupo F	II
21	Capacitación	Actualización de la Norma ISO 9001:2015	SGC	Grupo C	IV



Los grupos de trabajo, se muestran a continuación:

Grupo A	Gerentes, Jefes, Secretarios Técnicos, Directores, Comités de Gestión
Grupo B	Todos los colaboradores bajo cualquier modalidad.
Grupo C	Facilitadores y Auditores de los sistemas de gestión
Grupo D	Asistentes administrativas, secretarias
Grupo E	Colaboradores nuevos bajo cualquier modalidad.
Grupo F	Equipo de trabajo de los sistemas de gestión. Información.
Grupo G	Colaboradores de Tecnología de la Información.
Grupo H	Colaboradores de Logística y Control Patrimonial
Grupo I	Colaboradores de oficinas descentralizadas (ORI y OLI) y sede ILN
Grupo J	Colaboradores de procesos críticos y áreas de soporte.
Grupo K	Equipo de gestión de riesgos.
Grupo L	Proveedores.

VI. SEGUIMIENTO

A fin de realizar las acciones de seguimiento se aplicará la evaluación de satisfacción y la evaluación de eficacia de la capacitación a todas las acciones de capacitación.

VII. FINANCIAMIENTO

- Para la distribución del presupuesto, se ha tomado en cuenta, la inversión ejecutada en las actividades de capacitación del periodo 2014, así como las estimaciones actualizadas de las tarifas por servicios académicos de especialistas y entidades académicas.
- Se estima una inversión en capacitación (derechos académicos) de **S/. 875,580**. Esta inversión beneficiará directamente a un total de **2,535** participantes.
- La distribución de las oportunidades de capacitación y el presupuesto correspondiente en cada ámbito para el periodo 2015 es la siguiente:

ÁMBITO	Participantes	% Participantes	Total Horas	% Total Horas	Inversión Estimada	% Inversión Estimada
ADMINISTRATIVO	837	33%	18,246	32%	222,441	25%
PROVINCIA	430	17%	5,132	9%	109,380	12%
RESOLUTIVO	710	28%	18,246	32%	404,658	46%
TODOS	558	22%	15,396	27%	139,101	16%
Total	2,535	100%	57,020	100%	875,580	100%

Elaborado por: ALAN SALDAÑA BUSTAMANTE Sub Gerente de Gestión Humana	Revisado por: SILVIA CHUMBE ABREU Gerente de Administración y Finanzas	Revisado por: JUAN DE LA CRUZ TOLEDO Gerente General	Aprobado por: HEBERT TASSANO VELAOCHAGA Presidente del Consejo Directivo
			
Fecha: 30/01/2015	Fecha: 03/02/2015	Fecha: 05/02/2015	Fecha: 05/02/2015

ANEXO N° 1

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, Sub Jefe de auditoría, Jefe de OPS
3b	Jefe de Oficinas Regionales
4	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Administrativos, Apoderados, Auditor I y II, Contador, Tesorero
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

Nota: En el caso de los colaboradores de modalidad CAS, se consideran sus funciones asignadas y por equivalencia se determina un puesto de referencia y la familia de puestos correspondiente para la aplicación de la evaluación.

