

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 015-2015

Lima, 30 DE ENERO DE 2015

VISTO:

El Informe N° 2-2015/OA de la Oficina de Administración, y;

CONSIDERANDO:

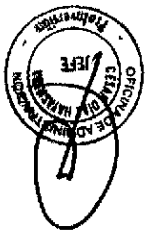
Que, mediante Ley N° 28660, se determina la naturaleza jurídica de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada - PROINVERSIÓN, como Organismo Público Descentralizado adscrito al sector Economía y Finanzas, con personería jurídica, autonomía técnica, funcional, administrativa, económica y financiera, constituyendo un pliego presupuestal;

Que, mediante Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, se aprobó la actualización de la calificación de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada - PROINVERSIÓN, como Organismo Público Ejecutor, establecida por el Decreto Supremo N° 034-2008-PCM y actualizada por el Decreto Supremo N° 048-2010-PCM, de acuerdo con lo dispuesto por el Título IV de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobó las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, estableciéndose las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la misma que tiene por objeto establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado - PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, mediante Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos estableciéndose en el numeral 3.6. Gestión de



Desarrollo y Capacitación; que entre sus funciones se encuentra el formular lineamientos y políticas desarrollando las competencias de los servidores y en los casos que corresponda desarrollando, estimulando su desarrollo profesional;

Que, el inciso d) del referido artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mencionado en el considerando anterior establece las necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo;

Que, mediante Informe N° 2-2015-OA, la Oficina de Administración señaló que el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN, ha sido elaborado con los requisitos efectuados por las distintas áreas de esta Institución, orientándose al cumplimiento de la visión, misión, objetivos y metas institucionales y alineándose al Plan Estratégico Institucional y al Plan Operativo Institucional;

Que, el inciso h) del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones de PROINVERSIÓN, aprobado por Resolución Ministerial N° 083-2013-EF/10, señala entre las funciones del Director Ejecutivo, establecer las políticas de administración, personal, finanzas, contratación y relaciones institucionales;

Que, en ese sentido, el Director Ejecutivo es la más alta autoridad que ejerce funciones ejecutivas, de administración y de representación de PROINVERSIÓN, por lo que le corresponde aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 de esta Institución;

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones de PROINVERSIÓN, aprobado por Resolución Ministerial N° 083-2013-EF/10, y contando con la visación de los jefes de las Oficinas de Administración y de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN.

Artículo 2°.- Disponer que la Oficina de Administración remita copia de la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Regístrese y comuníquese



CARLOS ALBERTO HERRERA PERRET
Director Ejecutivo
PROINVERSIÓN

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO DE LA AGENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA – PROINVERSIÓN 2015

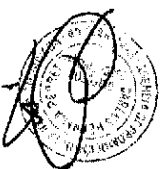
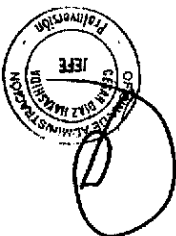
PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Anualizado – 2015 para de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN, ha sido elaborado 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", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE y tomando como referencia el DS 009-2010-PCM sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector.

El PDP Anualizado para el periodo 2015, está orientado al cumplimiento de la visión, misión, objetivos y metas institucionales, alineándose al PEI y POI de PROINVERSIÓN, a la vez ha sido elaborado en base a las necesidades de capacitación identificadas en las distintas Direcciones u Oficinas.

1. BASE LEGAL

- 1.1. Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- 1.2. Ley del Servicio Civil N° 30057
- 1.3. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- 1.4. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE que aprueba a la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- 1.5. Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada – PROINVERSIÓN 2012 – 2016
- 1.6. Manual de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 103-2013.
- 1.7. Plan Estratégico Institucional, aprobado mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 024-2011.
- 1.8. Plan Operativo Institucional (POI) 2015, aprobado mediante Resolución de la Dirección Ejecutiva N°162-2014.



2.1. Objetivos de capacitación

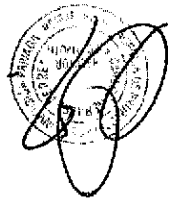
1. Potenciar las capacidades de los colaboradores de nuestra entidad, en temas relacionados a la Gestión Pública, a los temas vinculados a los Sistemas Administrativos y a la Tecnología de información, a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los objetivos estratégicos de la institución

Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú
 Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación

2. Fortalecer nuestra Cultura Organizacional basada en la Transparencia y en la promoción de valores contenidos en el Código de Ética de la Función Pública para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementando la motivación del colaborador.
3. Llevar a cabo de manera eficiente el PDP Anualizado 2015 para cumplir con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional.

2.2. De las Necesidades de Capacitación

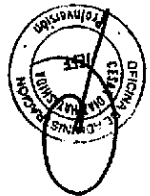
- a. Datos de la población de PROINVERSIÓN
 A la fecha en que se consolidó las necesidades de capacitación (enero 2015) el personal de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada, asciende a 200 colaboradores.



- b. Recepción de Necesidades de Capacitación
 Para determinar las acciones de capacitación se solicitó a los Directores y Jefes de las diferentes Direcciones y Oficinas de la Agencia de Promoción de la Inversión Privada, hacer llegar las necesidades de capacitación para el personal a su cargo sobre conocimientos, habilidades y actitudes, las mismas que fueron recibidas en su oportunidad.

Esta información se ha consolidado en una base de datos, en la que se han clasificado de acuerdo a las Competencias Directivas, Competencias Profesionales y Técnicos.

- c. Cuadro consolidado de Necesidades de Capacitación
 Los temas y cursos solicitados, están directamente vinculados a las funciones de cada Dirección u Oficina de nuestra entidad.



Como resultado final, se ha obtenido un Cuadro de Necesidades de Capacitación (Anexo 1), en el que se puede apreciar la necesidad de capacitación de los colaboradores de nuestra entidad vinculados al desarrollo de sus funciones.

2.3. Estrategias de PDP 2015



1. Programar actividades que vayan ligadas a la visión, misión y objetivos institucionales y a fin de fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil y asertiva, que redunde positivamente en la calidad de atención al cliente interno y externo de nuestra entidad.

2. Programar actividades de capacitación que reduzcan las brechas de desempeño y conocimientos del personal para brindar soporte adecuado a los procesos de promoción de la inversión privada.
3. Realizar evaluaciones periódicas que nos permita monitorear la ejecución del PDP Anual 2015.

2.4. Estructura de la Capacitación- Evaluación y Diagnóstico

Conforme a la disposición señalada en el numeral 5.3.1 de la Directiva para la elaboración del PDP, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PD, señala etapas de la elaboración que culmina con la

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
 Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación

aprobación del PDP Anualizado. Asimismo, dispone la existencia de niveles de capacitación que contribuyan a determinar las futuras acciones sobre la base de las brechas o necesidades de capacitación identificadas. Estos niveles son:

- a. **Nivel 1: Orientación:** Tiene por objeto facilitar la integración de un colaborador a un puesto de trabajo en el corto plazo; responde a las brechas o necesidades de capacitación identificadas en el proceso de selección; por lo general este nivel se aplica cuando ingresa un nuevo colaborador a la entidad desplazamiento u otras que estén vinculadas a la integración en el puesto de trabajo.
- b. **Nivel 2- Preventivo y Correctivo:** Destinado a la reducción de brechas en el corto y mediano plazo, a través del entrenamiento en la aplicación de nuevos procesos, tecnologías y en los procesos existentes en la entidad
- c. **Nivel 3- Nivel de Desarrollo:** Destinado a la potenciación del personal que demuestra idoneidad en el ejercicio del puesto, a través de la profundización o especialización para el adecuado desarrollo de su puesto.

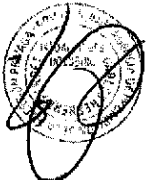
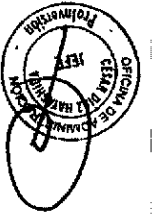
2.5. Metas de PDP 2015

- 1. Cumplir al 100% las actividades programadas para el año 2015.
- 2. Cubrir al 100% las expectativas del personal para las actividades de capacitación a desarrollarse en el año 2015 a fin de fortalecer la entidad.

3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Anualizado 2015, se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

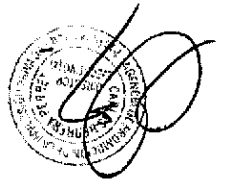
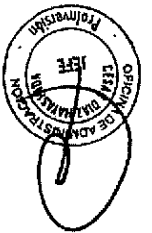
- a. **Nivel de Satisfacción de la Capacitación,** la misma que permitirá verificar la calidad del servicio brindado por los capacitadores.
- b. **Nivel de Aplicación,** La evaluación de aplicación se realiza algún tiempo después de haber concluido el curso, siendo lo más recomendable hacerlo tres meses después para poder determinar si el colaborador está aplicando lo aprendido, es por ello que el colaborador deberá presentar un plan de acción al final del curso donde precisará las acciones a aplicar.
- c. **Nivel de Impacto,** esta es una evaluación que determinará si la aplicación que han hecho los participantes de lo aprendido, se ha traducido en la modificación de ciertos indicadores de gestión de nuestra entidad



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

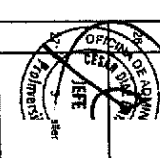
4. CAPACITACIÓN

Luego de realizado el estudio anterior y habiendo determinado cuales son las necesidades de aprendizaje que requiere cada área para los colaboradores de PROINVERSION, se ha determinado las siguientes acciones de capacitación más adecuadas para cubrir con las necesidades de aprendizaje, las que se detallan en anexo adjunto.



CUADRO CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION DE PROINVERSION 2015

N°	Orden de prioridad/leamamiento/acción	Nombre de la acción de capacitación	Ámbito Organizacional	Descripción de la necesidad Fundamento de la capacitación	Tipo de requerimiento de capacitación	Nivel de Producción	Dirección u Oficina	N° de personas a capacitar	N° de horas	Modalidad		Presupuesto \$/
										Presencial	Virtual	
22	2	Seguridad en Tecnología de la Información	Organizacional	Conocimiento y actualización del Marco Normativo en Seguridad Informática.	Apoyar los Objetivos Estratégicos	Actualización permanente a los especialistas.	OA	4	60	Presencial		\$/ 12,000.00
23	3	Tronco de	Organizacional	de operaciones, manejo de instrumentos financieros y de mecanismos de adelanto de impuestos, para lo cual se recurre a la revisión de doctrina y legislación penales sobre el particular, análisis de casuística e intercambio de experiencias.	Apoyar los Objetivos Estratégicos	Actualización permanente a los especialistas.	OA	6	40	Presencial		\$/ 11,000.00
24	3	Idioma	Organizacional	Promover que los jefes, o las personas que tienen a su cargo un equipo, usen técnicas y métodos que permitan que sea más eficiente la toma de decisiones y la relación con sus subalternos con la finalidad de liberar, clarificar, arreglar, comprometer e involucrar a los trabajadores pertenecientes a la organización en la misma, valores y objetivos estratégicos.	Apoyar los Objetivos Estratégicos	Cumplimiento del ROI en los plazos establecidos.	Coordinadores de la Entidad	200	180	Presencial		\$/ 45,000.00
25	2	Aplicaciones WEB escritas	Organizacional	Permitir optimizar la aplicación de acuerdo a las necesidades de la entidad y sacar el máximo de acuerdo a las necesidades.	Apoyar los Objetivos Estratégicos	Actualización permanente a los especialistas	OA	3	40	Presencial		\$/ 7,000.00
		Data Warehouse- SQL server	Organizacional	Permitir preparar la información para la toma de decisiones de la Alta Dirección.	Apoyar los Objetivos Estratégicos	Actualización permanente a los especialistas	OA	3	30	Presencial		\$/ 6,500.00
		Comunicación Efectiva	Organizacional	Es una herramienta eficaz para alcanzar los mejores resultados, ya que se utiliza para transmitir la información, la comunicación efectiva le permite al ejecutivo y favorece la realización de criterios con miras al cumplimiento de nuestros objetivos.	Apoyar los Objetivos Estratégicos	Actualización en las herramientas de gestión.	Coordinadores de la Entidad	200	180	Presencial		\$/ 30,000.00
26	3	Idioma	Organizacional	Fomentar la formación integral de nuestro colaboradores para asumir y resolver problemas fundamentales pertenecientes a la sociedad, el cual nos permitirá alcanzar nuestros fines con calidad, eficiencia y competitividad.	Apoyar los Objetivos Estratégicos	Actualización en las herramientas de gestión.	DRD, DRIOAJ, DJSIOA	40	15	Presencial		\$/ 11,400.00
TOTAL												\$/ 629,000.00



Legenda

1	Presidencia
2	Presidencia
3	Presidencia