



**PLAN DE
DESARROLLO DE
PERSONAS**

PDP - 2016

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2016 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 2016 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 los profesionales de la Institución.
- Implementar el 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.



3.3 Objetivos de Capacitación 2016 :

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 2016:

Objetivo 1

Fortalecer las competencias corporativas y técnicas de los profesionales de la Institución; así como el de poder reducir las brechas de competencias técnicas de las Oficinas Regionales.

Objetivo 2

Fortalecer las competencias institucionales y personales de los colaboradores que presten servicio a nuestros clientes externos e internos.

Objetivo 3

Mejorar el rendimiento en la ejecución de las funciones de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

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 2015 - 2016
- Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016.
- Análisis de los resultados de las actividades de capacitación del PDP 2015.
- Resultados de la encuesta de clima laboral.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación – jefes de área.

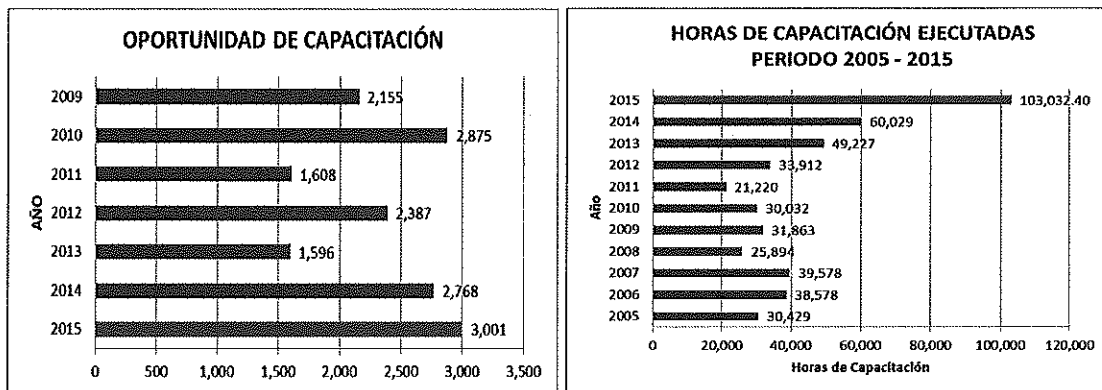
4.1. Detección de Brechas de Capacitación:

Resultados PDP 2015

Se gestionaron 3,001 oportunidades de capacitación en el 2015, representando un incremento del 8% con relación al año 2014. Asimismo se gestionaron 103,032.40 horas de capacitación en el 2015, incrementándose en 72% el número de horas ejecutadas en el 2014.

Cabe precisar que en el año 2015 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.



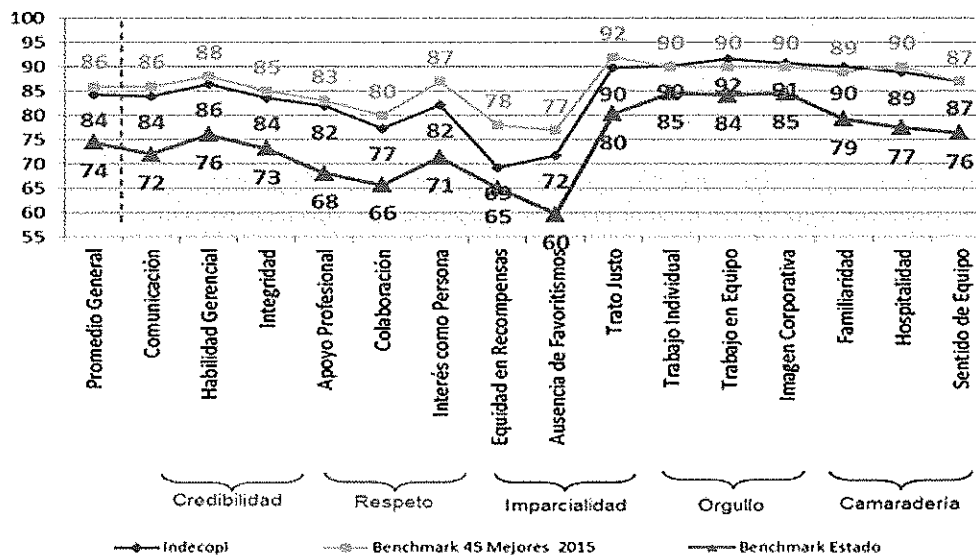


Las horas per-cápita de capacitación del 2015 alcanzaron las 75.6 horas, mientras que la cobertura fue de 85% de colaboradores que fueron beneficiados en al menos una actividad de capacitación. Para el año 2016 la meta es capacitar al menos el 60% de colaboradores del Indecopi, con al menos una actividad de capacitación y lograr 12 horas per-cápita como mínimo.

Resultados de la encuesta de clima organizacional 2015: Modelo Great Place to Work®

Los resultados de la encuesta realizada arrojan un 84.33% 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 6.79 puntos porcentuales, respecto al año 2014, alcanzando un nivel de satisfacción de 84%.

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 2015, obteniéndose los siguientes resultados:



Siendo así, y con el objetivo de mantenernos sobre el Benchmark del Estado; (en el año 2015, la variable Apoyo Profesional superó los 14 puntos porcentuales) sumaremos las iniciativas de capacitación planteadas, las estrategias de desarrollo de bienestar, clima laboral, comunicación y otras que permitan diseñar una estrategia integrada contribuyendo así al logro de los objetivos planteados.



Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

A través del correo electrónico, utilizando una plantilla de Excel 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.

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 encuesta de clima organizacional 2015, sistemas integrados de gestión institucional, diagnóstico de necesidades de capacitación, cuadro de líneas de sucesión, 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.3. Fortalecer las capacidades del talento humano y el clima laboral a nivel nacional:

- i) promover la mejora del clima laboral y comunicación interna en todos los niveles jerárquicos de la institución a nivel nacional;*
- ii) fortalecer las competencias y capacidades de los colaboradores en todos los niveles jerárquicos de la institución;*

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 encuesta de clima organizacional 2015.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación con los jefes de las áreas.

V. ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2016

Para el año 2016, la meta es capacitar al menos el 60% de colaboradores del Indecopi, con al menos una actividad de capacitación y lograr 12 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 diseñado 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.

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° 3 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.

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 del objetivo de capacitación N°1, está orientada a corregir la situación indicada.

5.3 Descripción de las actividades de programadas en el PDP Anualizado 2016

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 2016:

OBJETIVO 1:

Fortalecer las competencias corporativas y técnicas de los profesionales de la Institución; así como reducir las brechas de competencias técnicas de las Oficinas Regionales.

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	N° PARTICIPANTES	N° TOTAL HORAS
COMERCIO ELECTRÓNICO	30	420
COMERCIO EXTERIOR Y ADUANAS	15	300
COMERCIO INTERNACIONAL	25	400
CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL	20	280
CRITERIOS RESOLUTIVOS DE LA SALA DE ESPECIALIZADA EN PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR	6	24
DEFENSA COMERCIAL (TRADE REMEDIES)	20	400
DERECHO CONSTITUCIONAL	20	400
PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR EN EL SERVICIO BANCARIO	50	1000
DERECHO COMERCIAL	15	300
DERECHO DE CONTRATOS Y OBLIGACIONES	20	400
DERECHO DE LOS NEGOCIOS INTERNACIONALES	10	200
DERECHO DE SEGUROS Y PLANES DE SALUD	50	1000
DERECHO INMOBILIARIO	20	200
DERECHO LABORAL	12	240
DERECHO PROCESAL CIVIL	37	740
DERECHO TRIBUTARIO Y ADUANERO	36	720



ESPECIALIZACION EN BARRERAS BUROCRATICAS	30	600
ESPECIALIZACIÓN EN PUBLICIDAD Y REPRESIÓN DE LA COMPETENCIA DESLEAL	25	600
DERECHOS DE AUTOR	20	200
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y LINEA DE SUCESIÓN	4	64
LIMA SUMMER SCHOOLIN ECONOMIC - UNIVERSIDAD DE PIURA	6	120
OBSTÁCULOS TÉCNICOS AL COMERCIO (TECHNICAL BARRIERS TO TRADE)	10	80
FUNDAMIENTOS DEL DERECHO ADMINISTRATIVO	30	750
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	40	800
SISTEMAS DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO	17	340
TALLER SOBRE CLASIFICACIÓN DE NIZA	20	60
TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA	20	250
TOTAL	608	10888

OBJETIVO 2: Fortalecer las competencias institucionales y personales de los colaboradores que presten servicio a nuestros clientes externos e internos.

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	N° PARTICIPANTES	N° TOTAL HORAS
CONCIENTIZACIÓN Y COMPROMISO DE LA LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES A LOS COLABORADORES	20	80
HABILIDAD Y CALIDAD PARA LA ATENCIÓN AL CLIENTE	60	480
REGIMEN LABORAL INTEGRAL	12	72
TELETRABAJO DS N°30036 03/11/2015	10	40
TOTAL	102	672

OBJETIVO 3: Mejorar el rendimiento en la ejecución de las funciones de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	N° PARTICIPANTES	N° TOTAL HORAS
ACTUALIZACIÓN DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS ORGANIZACIONALES	5	30
INGLES	70	2100
NUEVA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO	30	240
REDACCIÓN EFICAZ	38	380
ARGUMENTACIÓN JURÍDICA	30	600
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	200	200
ABC INDECOPI	500	2000
TOTAL	873	5550

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 programadas.



VII. FINANCIAMIENTO

- Para la distribución del presupuesto, se ha tomado en cuenta, la inversión ejecutada en las actividades de capacitación del periodo 2015, 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/. 499,999.80** Esta inversión beneficiará directamente a un total de **1,583** participantes.
- La distribución de las oportunidades de capacitación y el presupuesto correspondiente en cada ámbito para el periodo 2016 es la siguiente:

AMBITO	Nº TOTAL DE PARTICIPANTES	Nº TOTAL DE HORAS	INVERSIÓN ESTIMADA
ADMINISTRATIVO	21	166	S/. 23,930.00
PROVINCIA	6	24	S/. 3,000.00
RESOLUTIVO	80	1140	S/. 85,200.00
TODOS	1476	15780	S/. 387,869.80
TOTAL	1583	17110	S/. 499,999.80

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 VELA OCHAGA Presidente del Consejo Directivo
			
Fecha: 25/01/2016	Fecha: 26/01/16	Fecha: 28/01/2016	Fecha: 29/01/2016

1000

400

1000