



Resolución de Superintendencia N° 013 -2016-SUNAFIL

Lima, 27 ENE 2016

VISTO:

El Acta de Reunión de fecha 20 de enero de 2016, remitido por el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Sunafil conformado por Resolución de Superintendencia N° 194-2015-SUNAFIL; y,

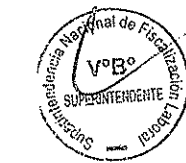
CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29981 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán elaborar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y modificatoria, SERVIR 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 en su acápite III señala que están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;



Que, asimismo, conforme a lo establecido en el acápite V de la citada Directiva, concordante con el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado (PDP), es un instrumento de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo una vigencia de cinco años;

Que, mediante Resolución de Superintendencia N° 194-2015-SUNAFIL se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral;

Que, mediante Resolución de Superintendencia N° 012-2016-SUNAFIL, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Quinquenal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016-2020);

Que, el último párrafo del numeral 5.2 del acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, señala que el PDP Anualizado deberá ser aprobado por el Titular de la entidad, poniéndose a conocimiento de SERVIR a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe;

Que, mediante el documento de visto, el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ha informado que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado de la Sunafil (2016) presentado por la Oficina de Recursos Humanos ha sido validado por todos los miembros del referido Comité, en atención a lo cual corresponde su aprobación por el máximo titular de la entidad; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981, Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, los Decretos Supremos N°s 007-2013-TR y 009-2013-TR, respectivamente, que aprueban y modifican el Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y modificatoria, y, la Resolución de Superintendencia N° 194-2015-SUNAFIL;

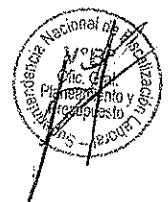
SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, correspondiente al año 2016, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- DISPONER la publicación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016) en el portal institucional de la entidad (www.sunafil.gob.pe).

ARTÍCULO 3.- REMITIR el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, correspondiente al año 2016, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, de manera formal y en formato digital a la dirección electrónica pdp@servir.gob.pe.

ARTÍCULO 4.- DISPONER que la Oficina de Recursos Humanos en coordinación y en apoyo del Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo, se



encargue de la implementación y ejecución de las actividades de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, correspondiente al año 2016, asimismo, deberá realizar el seguimiento y evaluación acerca del cumplimiento de las metas establecidas, lo cual deberá informar al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.



ARTÍCULO 5.- EXHORTAR a todos los órganos y unidades orgánicas de la Sunafil a prestar el apoyo y asistencia que se requiera para la ejecución de las actividades previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016).

ARTÍCULO 6.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Sunafil (www.sunafil.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese.



Ernesto Benites Saravia
Superintendente (e) Nacional
de Fiscalización Laboral
SUNAFIL





Resolución de Superintendencia N° 013 -2016-SUNAFIL

Lima, 27 ENE 2016

VISTO:

El Acta de Reunión de fecha 20 de enero de 2016, remitido por el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Sunafil conformado por Resolución de Superintendencia N° 194-2015-SUNAFIL; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29981 se creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, siendo responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán elaborar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y modificatoria, SERVIR 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 en su acápite III señala que están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;



encargue de la implementación y ejecución de las actividades de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, correspondiente al año 2016, asimismo, deberá realizar el seguimiento y evaluación acerca del cumplimiento de las metas establecidas, lo cual deberá informar al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.



ARTÍCULO 5.- EXHORTAR a todos los órganos y unidades orgánicas de la Sunafil a prestar el apoyo y asistencia que se requiera para la ejecución de las actividades previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016).

ARTÍCULO 6.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Sunafil (www.sunafil.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese.



Ernesto Benites Saravia
Superintendente (e) Nacional
de Fiscalización Laboral
SUNAFIL



ACTA DE REUNIÓN DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO (PDP) DE LA SUNAFIL DESIGNADO MEDIANTE RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N° 194-2015-SUNAFIL

El presente documento es "COPIA FIEL DEL ORIGINAL" Que he tenido a la vista
[Firma]
RICARDO ENRIQUE ZEVALLOS LOPEZ
FEDATARIO
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Fecha: 25 ENE 2016

Siendo las 10:00 horas del 20 de enero de 2016, en la sala de Secretaria General de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral ubicado en el Segundo Piso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sito en la Avenida Salaverry N° 655 - Jesús María, los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado: **SR. RICARDO ENRIQUE PAJUELO BUSTAMANTE**, Secretario General, **SR. JOSE MARIA NIETO CASAS**, Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, **SRTA. BETTY SAENZ PERALTA**, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y la **SRA. ROSARIO MAGDALENA GUERRERO ALTAMIRANO**, representante titular de los servidores de Sunafil, a fin de celebrar la segunda reunión de coordinación, con la siguiente agenda:

- Presentar, evaluar y validar la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para la Sunafil – PDP 2016, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos.

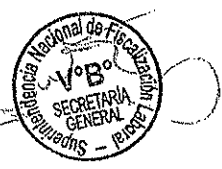
A continuación, el Sr. Ricardo Enrique Pajuelo Bustamante, citó la asistencia de los miembros del Comité, y del Sr. Gonzalo Alfredo Seijas Vásquez, representante del Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo de la Sunafil, en calidad de participante observador de la presentación del PDP 2016.

Acto seguido se otorgó la palabra a la Srta. Betty Saenz Peralta, a fin de que proceda a exponer los aspectos más significativos que conforman la propuesta del PDP 2016. Dicho documento fue sometido a debate por parte de los miembros del Comité, en el cual se acordó la modificación de los siguientes enunciados, correspondientes a la tabla de Metas e Indicadores:

1. Modificar el porcentaje mínimo de las actividades de capacitación programadas para el 2016, de 55% a 65%.
2. Modificar el porcentaje mínimo de efectividad en la aplicación práctica de los contenidos recibidos, de 25% a 30%.

A continuación, se acordó lo siguiente:

1. La ejecución de las acciones de capacitación tendrán un estándar estimado de 24 horas, el cual se podrá ajustar en mayor o menor duración de acuerdo a las especificaciones de la capacitación.
2. La Oficina de Recursos Humanos elaborará los criterios y mecanismos para la selección de los participantes, con la finalidad de instaurar la equidad y transparencia en la ejecución de las actividades de capacitación.
3. De acuerdo, a lo propuesto por la Representante de los Trabajadores, se realizará la identificación de las necesidades de capacitación de los conductores, cuya ejecución se determinará con el informe de opinión técnica realizado por la Oficina de Recursos Humanos.
4. Asimismo, se acordó realizar reuniones de manera periódica, de acuerdo al avance de las capacitaciones con la finalidad de lograr el cumplimiento de las metas propuestas en el PDP – 2016.



[Firma]

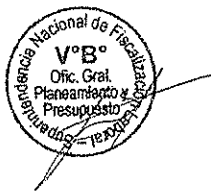
[Firma]

[Firma]

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO

2016

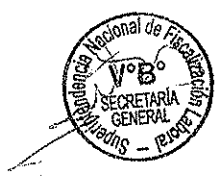
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



Handwritten initials or signature.

Tabla de contenido

- 1. PRESENTACIÓN 2
- 2. ASPECTOS GENERALES 2
 - i. Marco Legal 2
 - ii. Marco Estratégico Institucional 3
 - a) Misión 3
 - b) Visión 3
 - c) Objetivos Estratégicos y Específicos 3
 - iii. Objetivos de Capacitación 4
- 3. EVALUACIÓN 4
 - i. Identificación de principales brechas de necesidades de capacitación: 4
 - ii. Definición del Método de Evaluación 6
 - a) Mecanismos de evaluación 6
 - 1) Satisfacción de los participantes en las acciones de capacitación 6
 - 2) Medición de niveles de aprendizaje por parte de los participantes 6
 - 3) Evaluación de aplicación de lo aprendido en la acción de capacitación en el puesto de trabajo 6
- 4. CAPACITACIÓN 7
 - i. Acciones Anuales de Capacitación 7
 - ii. Cuantificación de las acciones propuestas 7
 - iii. Metas e Indicadores 8
 - iv. Modalidad de Capacitación 8
 - iv. Alcance y Vigencia 8
 - v. Responsabilidad 9
- 5. ANEXOS 9



[Handwritten signature]

1. PRESENTACIÓN

La formulación del presente instrumento, busca alcanzar el desarrollo profesional, técnico y ético del personal que conforma la entidad, contribuyendo a mejorar la calidad del servicio brindado al ciudadano, al lograr un óptimo desempeño en el puesto, sólido posicionamiento y desarrollo institucional a nivel nacional.

Así pues, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP 2016, ha sido elaborado de acuerdo a las recomendaciones técnicas y de método, contenidas en la "Guía Metodológica para la Gestión de la Capacitación en las Entidades Públicas" de SERVIR, documento que actualiza y desarrolla la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y se encuentra plenamente alineado al Marco Estratégico Institucional - MEI 2015-2017 y al Plan de Actividades y Metas Institucionales 2016, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 212-2015-SUNAFIL. Asimismo, contempla la realización de capacitaciones de "formación laboral" y ha sido elaborado en base a las necesidades de desempeño y capacitación identificadas en los diferentes órganos de la entidad, así como también a las necesidades identificadas para el fortalecimiento del servicio civil.

Al contar con este instrumento de gestión, la SUNAFIL se dispone a impulsar su rol como órgano rector del Sistema de Inspección del Trabajo en nuestro país.

2. ASPECTOS GENERALES

i. Marco Legal

- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Decreto Supremo N°021-2007-TR, que aprueba el Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo.
- Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- Decreto Supremo N° 007-2013, que aprueba el Reglamento de Organizaciones y Funciones de la SUNAFIL, modificado por el D.S. N° 009-2013-TR.
- Resolución de Superintendencia N° 074-2015-SUNAFIL, que aprueba el Marco Estratégico Institucional – MEI 2015-2017.
- Resolución de Superintendencia N° 212-2015-SUNAFIL, que aprueba el Plan de Actividades y Metas Institucionales 2016.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.



PEL

- Decreto legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/ PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado".

ii. Marco Estratégico Institucional

a) Misión

"Contribuir a la productividad y al empleo formal en el Perú, a través de acciones de promoción, supervisión, investigación, asesoría técnica y fiscalización para trabajadores y empleadores en el cumplimiento de las normas socio-laborales, seguridad y salud en el trabajo y derechos fundamentales."

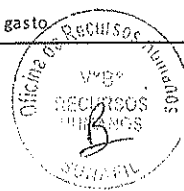
b) Visión

"Ser el organismo público de alto nivel técnico y prestador de servicios de calidad, reconocido a nivel nacional e internacional, en la promoción, protección y supervisión del cumplimiento de los derechos y obligaciones socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo".

c) Objetivos Estratégicos y Específicos

| Objetivos Estratégicos | Objetivos Específicos |
|---|---|
| OE.1. Fortalecer la actuación inspectiva y priorizar las acciones de prevención del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional. | OE.1.1. Fortalecer el accionar planificado del sistema de inspección del trabajo. |
| | OE.1.2. Mejorar la efectividad y calidad de las actuaciones de inspección y orientación. |
| | OE.1.3. Ampliar la cobertura y calidad de las actividades de prevención y asesoría. |
| | OE.1.4. Lograr el funcionamiento eficiente del sistema de inspección de trabajo a nivel nacional. |
| OE.2. Fomentar la formalización del trabajo, la Seguridad y Salud en el Trabajo y los Derechos Fundamentales. | OE.2.1. Contribuir a la reducción de la informalidad laboral. |
| | OE.2.2. Reducir el incumplimiento de las normas de SST. |
| | OE.2.3. Reducir el incumplimiento de los derechos fundamentales laborales. |
| OE.3. Fomentar el desarrollo y fortalecimiento institucional. | OE.3.1. Fortalecer la capacidad del personal del Sistema de Inspección del Trabajo. |
| | OE.3.2. Mejorar el clima laboral. |
| | OE.3.3. Lograr eficiencia del gasto. |

RA



iii. **Objetivos de Capacitación**

Están planteados en función a los objetivos estratégicos institucionales, así como de los objetivos quinquenales, y de las brechas de capacitación identificadas por medio del diagnóstico de necesidades.

| Objetivo Estratégicos | Objetivos de Capacitación Quinquenal | Objetivos de Capacitación Anualizado |
|---|---|--|
| OE 1: Fortalecer la actuación inspectiva y priorizar las acciones de prevención del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional. | Fortalecer las competencias del Capital Humano en materia de orientación, actuación inspectiva y prevención en el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y contractuales, en el orden socio laboral, ya sea al régimen de común aplicación, o los regímenes especiales. | a) Formar, especializar y actualizar de manera permanente a los colaboradores en los campos de acción que comprende el Sistema de Inspección Laboral. b) Contribuir al fortalecimiento de la actuación inspectiva a nivel nacional. |
| OE 2: Fomentar la formalización del trabajo, la Seguridad y Salud en el trabajo y los Derechos Fundamentales. | Desarrollar y fortalecer al Capital Humano en materia de la normativa aplicable a la constitución de la relación de trabajo, prevención de riesgos de trabajo y en normas reguladoras de los derechos fundamentales y su correcta interpretación por la jurisprudencia nacional. | c) Desarrollar y potenciar los conocimientos y habilidades específicas de los colaboradores en su puesto a fin de cerrar brechas en el desempeño de sus funciones. d) Coadyuvar a la consolidación de una cultura de formalización y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo y derechos fundamentales laborales. |
| OE 3: Fomentar el desarrollo y fortalecimiento institucional. | Promover y desarrollar en el Capital Humano, competencias y habilidades para el desempeño eficiente en la gestión administrativa de sus funciones en la institución. | e) Sensibilizar y reforzar positivamente competencias sociales entre los colaboradores para un adecuado desempeño de sus labores. |
| | Promover una Cultura Organizacional basada en valores, contribuyendo al mantenimiento y desarrollo de un clima laboral positivo. | f) Promover la formación y consolidación de la cultura organizacional a través del fortalecimiento de competencias transversales cimentadas en los valores de la organización. |

3. EVALUACIÓN

i. Identificación de principales brechas de necesidades de capacitación:

Con fecha 20 de enero de 2015, por medio del Memorandum Circular N° 02-2015-SUNAFIL-SG, se comunicó a Intendentes, Jefes y/o Responsables encargados, sobre el inicio de actividades de levantamiento de información. Así pues, con fecha 19 de febrero de 2015, la Oficina de Recursos Humanos, por medio del Memorandum Circular N° 12-2015-SUNAFIL-OGA-ORH, comunicó el rol de entrevistas para validar la información del PDP 2016, en dicho documento se adjuntó la programación de entrevistas, el formato de levantamiento de necesidades de capacitación y la guía



RA

para la consolidación de información, respectivamente. El formato en mención, se realizó bajo la "Guía Metodológica para la Gestión de la Capacitación en entidades Públicas", el cual tuvo como finalidad detectar las brechas de conocimientos y habilidades requeridas, a fin de plantear acciones de capacitación dirigidas, contribuyendo de este modo al logro de los objetivos estratégicos institucionales planteados en el MEI 2015-2017.

La Oficina de Recursos Humanos orientó el diagnóstico de necesidades de capacitación bajo los siguientes pilares:

- a) Identificación del Nivel de la Necesidad de Capacitación:
 - Necesidades de individuo o grupo.
 - Necesidad de desempeño en el cargo o función.
 - Necesidad Organizacional.

- b) Identificación de Necesidades Institucionales que justifiquen la capacitación:
 - Apoyar el logro de objetivos institucionales.
 - Cerrar brechas de desempeño.
 - Cumplir con normas y regulaciones.

- c) Identificación de Nivel de Evaluación de la Capacitación:
 - Nivel de Reacción o Satisfacción.
 - Nivel de Aprendizaje.
 - Nivel de Aplicación o Transferencia.

Adicionalmente, con fecha 08 de septiembre de 2015, a través del Memorándum Circular N°005-2015-SUNAFIL-DS, se solicitó la participación de la Oficina de Recursos Humanos en el desarrollo del Taller del Plan Nacional de Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo, el cual se realizó en la sede de la Oficina Regional para América Latina y el Caribe de la OIT. En dicho taller, se expuso sobre las necesidades de capacitación, tomándose en consideración las observaciones propuestas por parte de los representantes de los sindicatos de Sunafil, siendo incorporados al cuadro de necesidades de capacitación de la entidad.

Como producto de lo descrito anteriormente, se identificaron las principales brechas de capacitación, las mismas que se detallan en el Anexo N°1 "Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado de Sunafil para el periodo 2016



ii. Definición del Método de Evaluación

La medición del impacto de las acciones de capacitación en la efectividad, desempeño y logro de los objetivos institucionales se realizará de la siguiente manera:

a) Mecanismos de evaluación

1) Satisfacción de los participantes en las acciones de capacitación

Se aplicará una Encuesta de Satisfacción a los participantes en las distintas modalidades de capacitación, a través del cual se solicitará información en los siguientes ámbitos:

1. Aplicabilidad de la capacitación.
2. Docente expositor.
3. Metodología utilizada por el expositor.
4. Evaluación del lugar donde se brindó la capacitación y servicios recibidos.
5. Calificación de la organización del evento, infraestructura.

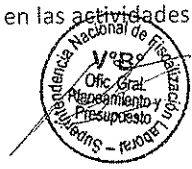
Así pues, esta evaluación recogerá las opiniones de los participantes a partir de las cuales se pueden realizar mejoras en el rediseño de las acciones de capacitación y en la valoración del desempeño de la oferta de capacitación contratada.

2) Medición de niveles de aprendizaje por parte de los participantes

Tiene por objetivo medir el grado de aprendizaje adquirido por medio de la acción de capacitación; por lo que, se administrarán evaluaciones al inicio y término de la capacitación. En tal sentido, se coordinará con la entidad educativa a cargo de impartir la capacitación la aplicación de tests, cuestionarios, pautas de cotejo, etc. según sea el caso y de acuerdo a lo señalado en el sílabos del evento de capacitación desarrollado (diplomado o curso o taller).

3) Evaluación de aplicación de lo aprendido en la acción de capacitación en el puesto de trabajo

Tiene por finalidad medir el cambio conductual y el grado en que los conocimientos, habilidades y actitudes aprendidos en la acción de capacitación, han sido transferidos a un mejor desempeño en el puesto de trabajo en un mediano a largo plazo. Para tal efecto, se implementarán entrevistas y pautas de cotejo con Jefes, Intendentes, Sub Intendentes y/o responsables de áreas para asegurar que se está poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en las actividades de capacitación.



4. CAPACITACIÓN

i. Acciones Anuales de Capacitación

En concordancia con el marco establecido en el PDP Quinquenal, las acciones de capacitación para el ejercicio 2016, se encuentra identificadas y descritas en el Anexo N°1.

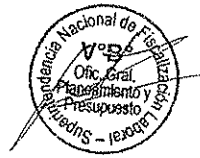
ii. Cuantificación de las acciones propuestas

El presente PDP se compone de la siguiente manera:

| LÍNEA DE ACCIÓN | CANTIDAD DE MATERIAS A CAPACITAR | CANTIDAD DE GRUPOS A CAPACITAR | CANTIDAD DE PARTICIPANTES | PRESUPUESTO ESTIMADO |
|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| Capacitación Funcional | 15 | 16 | 480 | S/. 138,000.00 |
| Capacitación Especializada | 18 | 18 | 143 | S/. 59,650.00 |
| Capacitación Transversal | 11 | 17 | 485 | S/. 102,350.00 |
| TOTAL | 44 | 51 | 1108 | S/. 300,000.00 |

Para la ejecución del PDP 2016, se ha dispuesto la suma de S/. 300,000.00 (Trescientos Mil y 00/100 nuevos soles), conforme se detalla en cuadro adjunto (anexo N° 1).

En el caso de que posteriormente hubiera cursos, seminarios y/o talleres que se requieran incorporar, se realizarán las respectivas modificaciones y/o actualizaciones al presente PDP.



RA

iii. Metas e Indicadores

| Metas PDP 2016 | Indicador |
|---|---|
| Capacitar como mínimo al 25% de los servidores de la entidad. | (N° de servidores capacitados / Total de servidores de la institución) x 100 |
| Ejecutar como mínimo el 65% de las actividades de capacitación programadas para el 2016. | (Total de actividades de capacitación ejecutadas/ Total de actividades de capacitación programadas para el 2016) x 100 |
| Ejecutar como mínimos dos Talleres anuales orientados a reforzar los Valores Institucionales, Competencias Sociales, Técnicas, Gestión Pública y Deontología. | (Total de Talleres de capacitación ejecutados/ Total de talleres de capacitación programados) x 100 |
| Alcanzar como mínimo un 65% de satisfacción de los participantes respecto del desarrollo de las acciones de capacitación. | (Total de encuestas de satisfacción que califiquen a la actividad con un mínimo de 3 puntos/ Total de encuestas de satisfacción) x 100 |
| Alcanzar un 85% de participantes aprobados en las acciones de capacitación. | (Total de participantes aprobados con nota 14 (escala vigesimal)/ Total de participantes) x 100 |
| Lograr un mínimo del 30% de efectividad en la aplicación práctica de los contenidos recibidos. | (Total de evaluaciones de eficacia de la capacitación con un resultado superior o igual al 25%/ Total de evaluaciones de eficacia de la capacitación) x 100 |
| Ejecutar al 100% el presupuesto asignado para la implementación del PDP 2016. | (Monto del presupuesto ejecutado/ Monto del presupuesto asignado al PDP 2016) x 100 |

iv. Modalidad de Capacitación

El PDP 2016 contempla la ejecución de acciones de capacitación de formación laboral, bajo la modalidad de cursos, talleres y seminarios con un estándar promedio de 24 horas lectivas. Dichas acciones estarán orientadas a responder a necesidades de actualización, especialización y perfeccionamiento.

iv. Alcance y Vigencia

Dicho instrumento, comprenderá a los colaboradores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, así como al personal que pertenece al régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, Decreto Legislativo N° 1057. Dicho instrumento entrará en vigencia a partir de su aprobación, bajo disponibilidad presupuestaria y variaciones que se puedan presentar al ser este un instrumento dinámico.



Handwritten signature.

v. Responsabilidad

Conforme a la normativa vigente, la Oficina de Recursos Humanos, es la unidad orgánica responsable del proceso de capacitación de la Sunafil.

Adicionalmente, la entidad ha creado, mediante Resolución de Superintendencia N°036-2015-SUNAFIL, el equipo funcional denominado Centro de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo, el cual por encargo de la Oficina de Recursos Humanos, ejecutará las acciones de capacitación contenidas en el Plan de Desarrollo de las Personas 2016, informando periódicamente los respectivos avances.

5. ANEXOS

- ✓ **Anexo N° 1: Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado de Sunafil para el periodo 2016**



[Handwritten signature]

 Oficina de Recursos Humanos
 Sunafil

[Handwritten signature]

RICARDO ENRIQUE PAJUELO BUSTAMANTE
 Secretario General
 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



