

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 11:00 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



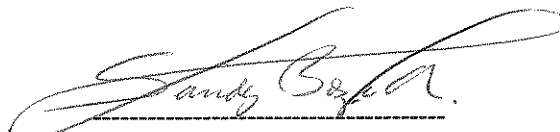
Sr. José Palomino
Representante de Sub Gerencia de Finanzas
y Contabilidad
Ejecutivo 1



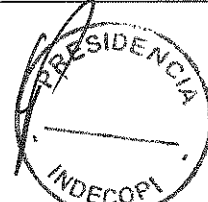
Lic. Silvia García
Secretario(a) del Comité
Ejecutivo 1



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



INSTITUTO NACIONAL
DE DEFENSA DE LA
COMPETENCIA Y DE LA
PROTECCIÓN DE LA
PROPIEDAD INTELECTUAL

Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal INDECOPI

2012 - 2016

Sub Gerencia de Recursos Humanos

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) Quinquenal para el periodo 2012 - 2016, cumpliendo con las directrices que ha emitido SERVIR, para lo cual se instaló el Comité para la elaboración del PDP, quienes han seguido los pasos de la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

De acuerdo al ámbito de aplicación de este Plan, el mismo está dirigido a 815 colaboradores, de los cuáles 473 son de planilla y 342 bajo la Modalidad Administrativa de Servicios (CAS).

La Institución ha establecido para los colaboradores de planilla doce (12) niveles de cargos:

Niveles de Cargos

Niveles	Cargo
F1	Funcionario 1
F2	Funcionario 2
F3	Funcionario 3
E1	Ejecutivo 1
E2	Ejecutivo 2
ES1	Especialista 1
ES2	Especialista 2
ES3	Especialista 3
AA1	Asistente Administrativo 1
AA2	Asistente Administrativo 2
AA3	Asistente Administrativo 3
AA4	Asistente Administrativo 4



Asimismo, contamos con Oficinas Regionales (ORIS) en 13 departamentos del país.

III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1. Misión Institucional

Promover y garantizar la leal competencia, los derechos de los consumidores y la propiedad intelectual en el Perú, propiciando el buen funcionamiento del mercado, a través de la excelencia y calidad de su personal.

2. Visión Institucional

Ser reconocidos como una institución pública líder en el Perú y América Latina que brinda sus servicios de manera oportuna, transparente y confiable, contribuyendo a generar una cultura de mercado y el bienestar en la sociedad



3. Valores Institucionales

Comprometidos con la sociedad	Apasionados por la calidad	Unidos en equipo, colaborando con mis pares, enseñándoles, aprendiendo	Proactivos por informar, por educar, por servir
---	--------------------------------------	---	--

4. Política de Calidad

En INDECOPI orientamos nuestros esfuerzos hacia la satisfacción de las expectativas y necesidades de nuestros clientes: la ciudadanía, el empresariado y el Estado; basándonos en un sistema de gestión de la calidad comprometido con la mejora continua, con el propósito de brindar servicios oportunos, predecibles y confiables dentro del marco legal establecido, a fin de contribuir a generar bienestar para todos, esto es posible gracias a que somos un equipo humano conformado por personal íntegro, calificado, independiente y con vocación de servicio.

5. Objetivos Estratégicos (2007-2011):

A la fecha, INDECOPI cuenta con el Plan Estratégico Institucional (PEI) para el periodo 2007 – 2011, y se ha proyectado elaborar el PEI 2012-2016, con el cambio del gobierno central, quien dará las nuevas directrices a nivel de la gestión en las entidades públicas.

Es por ello, que el Comité ha elaborado el presente PDP, considerando como líneas estratégicas los objetivos del PEI del periodo 2007 – 2011 vigente, los que se presentan a continuación:

- Contribuir a la promoción de la leal competencia, el desarrollo de mercados competitivos, el fomento de la innovación y la protección de la propiedad intelectual.
- Promover la presencia de los servicios prestados por el INDECOPI a nivel nacional.
- Fortalecer la capacidad operativa interna para responder oportunamente las necesidades del mercado.
- Mejorar el posicionamiento del INDECOPI, desarrollando mecanismos que generen confianza en el mercado.
- Impulsar el desarrollo integral del capital humano de la institución.

IV. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En esta etapa de detección de necesidades de capacitación, se exponen a continuación como insumos de información, además del marco estratégico descrito en el numeral anterior, la siguiente información para determinar los objetivos de capacitación para el quinquenio 2012 – 2016:

1. Evaluación de Desempeño bajo el Modelo de Gestión por Competencias:

La evaluación de desempeño es una herramienta indispensable cuyos indicadores nos permiten tomar decisiones para el desarrollo de nuestro personal, por ello INDECOPI a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, implementó como instrumento de gestión, la Evaluación de Desempeño desde el año 2008, bajo el Modelo de Gestión por Competencias, el cual contempla tres grandes Familias de Competencias.

1.1. Familias de Competencias:

- **Competencias Corporativas**, que tienen como objetivo principal describir el modo de actuar de las personas en la Institución, asociado a nuestra cultura organizacional. Son cuatro (4) competencias para todos los colaboradores de la Institución.

- **Competencias Técnicas**, referidas a las habilidades específicas del puesto y están asociadas a una determinada familias de puestos.
- **Competencias Personales**, describen conductas de los colaboradores en la esfera personal, conductas que describen su adaptabilidad y manejo emocional. Son cuatro (4) competencias para todos los colaboradores de la Institución.

1.2. Familias de Puestos:

De acuerdo a la naturaleza de las funciones, se ha estructurado los puestos de la organización en 12 familias, cada una de estas tiene las mismas competencias corporativas y personales, y se diferencian en las técnicas:

Nº DE FAMILIA	FAMILIA DE PUESTOS
1	Director, Gerente, Jefe de Servicio, Jefes de Oficina
2	Secretario Técnico
3	Jefe de Area, Sub Director, Sub Gerente, Asesor, Funcionario 3
4	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Administrativos
5	Ejecutivo 1 y Ejecutivo 2 Funcionales
6	Especialista 1 Administrativo
7	Especialista 1 Funcional
	Especialista 3 (Oficinas Regionales)
8	Especialista 2 y Especialista 3 Administrativo
9	Especialista 2 y Especialista 3 Funcional
10	Asistente Administrativos (secretaria)
11	Asistentes Administrativos Operativos
12	Jefes de Oficinas Regionales

1.3. Niveles de Desempeño:

Es importante precisar que la escala del nivel de desempeño está segmentada en 5 niveles, según detalle adjunto:

NIVELES DE DESEMPEÑO	
BAJO	$\leq 0, 2 <$
NORMAL BAJO	$\leq 2, 3 <$
PROMEDIO	$\leq 3, 4 <$
NORMAL SUPERIOR	$\leq 4, 5 <$
SUPERIOR	5

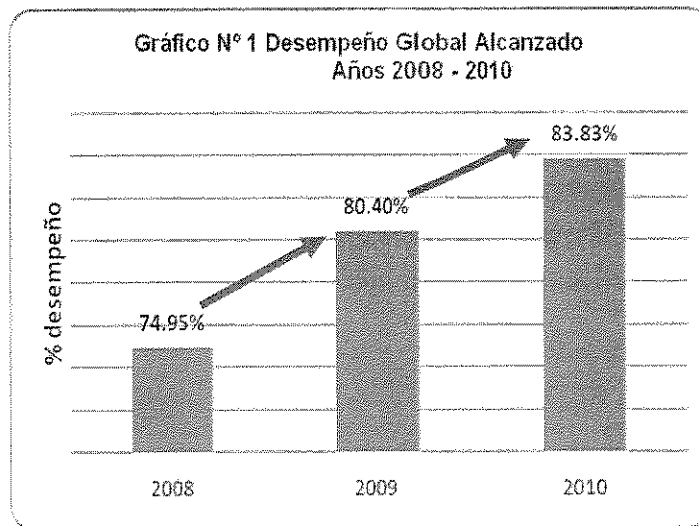
1.4. Resultados de la Evaluación de Desempeño 2008 – 2010:

Considerando esta escala, se presentan los puntajes anuales alcanzados desde el año 2008, en el que participaron los colaboradores de planilla y luego en los años 2009 y 2010,

colaboradores de planilla y de la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), presentando una evolución positiva:

AÑOS	2008	2009	2010
NIVEL DE DESEMPEÑO	3.75	4.02	4.19
	Promedio	Normal Superior	Normal Superior
% DE DESEMPEÑO (0% - 100%)	74.95%	80.40%	83.83%

Notas: 1) Se tienen 5 niveles de desempeño (Bajo, Normal bajo, Promedio, Normal superior y Superior).
2) Ningún colaborador ha obtenido un nivel de desempeño Bajo.



Asimismo, según la modalidad de planilla y CAS, se presenta el desplazamiento positivo en el nivel de desempeño desde que se inició la medición en el año 2008:

Porcentaje de empleados según el nivel de desempeño alcanzado

Año	Modalidad de contrato	BAJO	NORMAL BAJO	PROMEDIO	NORMAL SUPERIOR	SUPERIOR
2008	Planilla	0%	9.00%	64.20%	26.40%	0.40%
2009	Planilla	0%	5.10%	37.50%	56.10%	1.30%
2010	Planilla	0%	1.31%	32.55%	61.15%	4.99%

Porcentaje de CAS según el nivel de desempeño alcanzado

Año	Modalidad de contrato	BAJO	NORMAL BAJO	PROMEDIO	NORMAL SUPERIOR	SUPERIOR
2009	CAS	0%	7.60%	60.50%	31.90%	0.00%
2010	CAS	0%	6.70%	50.00%	40.72%	2.58%

La evaluación de los tres últimos años, muestra un crecimiento sostenido, sin embargo es necesario reducir algunas brechas de competencias, lo que representará un insumo importante para enfocar algunos de nuestros objetivos de capacitación.

Familias de Puestos que presentan el Nivel de Desempeño "Promedio"

FAMILIAS DE PUESTOS	N° Colaboradores	CORPORATIVAS				PERSONALES			
		Trabajo en equipo	Compromiso	Ética	Proactividad	Manejo de relaciones interpersonales	Tolerancia positiva a la presión	Adaptabilidad al cambio	Manejo de emociones
7 Especialista 1 Funcional Especialista 3 (ORIS)	81	4.0	4.4	4.2	4.0	4.2	4.1	4.1	4.1
8 Especialista 2 y Especialista 3 Administrativo	110	4.0	4.2	4.3	3.9	4.1	4.0	4.0	4.0
9 Especialista 2 y Especialista 3 Funcional	104	4.0	4.2	4.0	3.9	4.0	4.0	4.0	4.0
N° TOTAL DE COLABORADORES	575	4.0	4.3	4.3	4.0	4.2	4.1	4.1	4.1

VALORES PROMEDIOS

Familias de Puestos que presentan el Nivel de Desempeño "Promedio"

FAMILIA DE PUESTOS	N° Colaboradores	TECNICAS												
		Confianza técnica	Credencia a resultados	Cliente y servicio común	Asesoría técnica	Organización y planificación del tiempo	Conocimiento en el área	Adecuación a normas y procedimientos	Negociación	Solución efectiva de problemas	Capacidad multilingüe	Calidad atención al usuario	Gestión de la información	Seguridad y privacidad
8 Especialista 2 y Especialista 3 Administrativo	110	4.0	4.0			4.0				4.0		4.1	3.9	
9 Especialista 2 y Especialista 3 Funcional	104	4.0	4.0		4.0	4.0	4.2			4.0		4.0		4.0
11 Asistentes Administrativos Operativos	30			4.0					4.0	4.0		4.2		4.0
N° TOTAL DE COLABORADORES	575	4.1	4.1	4.2	4.2	4.0	4.2	4.3	4.1	4.2	4.0	4.2	4.0	4.0

VALORES PROMEDIOS

De la revisión de la información referida a competencias, se desprende que principalmente las familias de puestos 8 y 9 (especialistas 2 y 3 tanto funcionales como administrativos), presentan un mayor número de competencias en el nivel de desempeño promedio.

Asimismo, las competencias con mayores brechas son:

- **Corporativas:** Trabajo en equipo y proactividad
- **Técnicas:** Organización y planificación del tiempo, Orientación a resultados y Confianza técnica.
- **Personales:** Las cuatro (4) competencias.

2. Clima organizacional:

Desde el año 2009, se aplica de manera anual el estudio cuantitativo de clima laboral realizado por Great Place to Work Institute Perú.

El año base (2009) el resultado fue que el 63% de los trabajadores del Indecopi se siente satisfecho de manera general con su ambiente de trabajo, puntaje que se ubica 23 puntos por debajo del benchmark de las 30 Mejores Empresas para Trabajar, pero 2 puntos por encima del benchmark Empresas del Estado. En el año 2010 obtuvimos 69%, 6 puntos por encima de la puntuación anterior, 20 puntos por debajo del benchmark de las 35 Mejores y sólo 2 puntos por debajo del benchmark Empresas del Estado.

Si bien se evidencia una mejora, aún nos encontramos 20 puntos por debajo de las 35 mejores empresas para trabajar en el Perú, por lo que nos obliga a seguir trabajando para fortalecer los aspectos valorados como oportunidades de mejora, sobre todo que se incentive el acceso a capacitaciones y desarrollo profesional.

3. Planes de Capacitación y resultados de los años 2010 y 2011:

Las actividades de capacitación en el INDECOPI, se realizarán bajo las modalidades de:

Patrocinios (formación profesional): son las actividades de capacitación orientadas a satisfacer la necesidad de capacitación de manera individual y son diseñadas organizadas y desarrolladas por a) Centros especializados o instituciones educativas, u b) Organismos cooperantes.

Capacitaciones colectivas (formación profesional o laboral): son actividades de capacitación diseñadas, desarrolladas y organizadas por la SGH, o en coordinación con ésta y se orienta a satisfacer las necesidades de capacitación que son comunes a diversos grupos objetivos.

En ese sentido, en el año 2010 se elaboró el Plan de Capacitación Anual (PAC), presentado una ejecución de la modalidad colectiva:

- De veintisiete (27) previstas en la PAC 2010, se ejecutaron veintiséis (26). Estas 26 actividades comprenden a actividades programadas y otras incorporadas durante el año.
- Entre las principales actividades que no se ejecutaron, se encuentran talleres de Trabajo en Equipo para fortalecer el microclima laboral en las áreas que presentaron el menor nivel de satisfacción y Trabajo en Equipo en las Oficinas Regionales.

En este año 2011, el PAC 2011 contiene veintisiete (27) actividades de modalidad colectiva, ejecutándose a la fecha sólo seis (06), debido al Decreto de Urgencia N° 012-2011, con el cual no se puede ejecutar ninguna capacitación.

Se priorizó actividades de capacitación para las Oficinas Regionales y en coordinación con nuestra Escuela de la Competencia y la Propiedad Intelectual (ECP) se realizaron cursos de Propiedad Intelectual y Derecho del Consumidor. El D.U. ha restringido la ejecución de estas actividades hasta el 31 de julio del presente.

V. OBJETIVOS, ESTRATEGIAS, METAS E INDICADORES DEL PDP QUINQUENAL

De la revisión del marco estratégico, Evaluación de Desempeño por Competencias, Clima Laboral y Planes de Capacitación de los últimos 2 años, detallamos a continuación algunas conclusiones:

- La misión y política de calidad, nos impulsan a desarrollar un Plan de Capacitación enfocado en la calificación del colaborador que le permita brindar una atención con excelencia, mediante el desarrollo de sus competencias tanto técnicas como personales.
- Se evidencia que las familias de puestos 8 y 9 (profesionales), tienen un nivel de desempeño "Promedio", por lo que es imperante reforzar su desempeño para que pasen al nivel "Normal Superior", considerando que son especialistas técnicos en los ámbitos funcional y administrativo del INDECOPI.
- El objetivo estratégico de impulsar el desarrollo integral del capital humano, involucra el capacitar a cuadros identificados con potencial de desarrollo, que en un futuro puedan ocupar posiciones estratégicas en la institución, para lo cual deben estar preparados, sobre todo en lo inherente al manejo de equipos de trabajo con liderazgo.
- Por directriz de la alta dirección, debemos enmarcar las actividades en los valores institucionales.

1. Objetivos de Capacitación 2012 – 2016:

Ello nos permite identificar los siguientes **objetivos**

- ✦ 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.

2. 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.

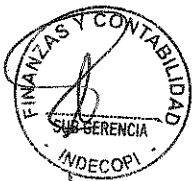
3. Metas e Indicadores de Capacitación 2012 – 2016:

3.1. Metas del PDP

- ✦ 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

3.2. Indicadores del PDP

- ✦ Porcentaje (%) de actividades de capacitación con nivel de satisfacción "Bueno" a "Muy bueno"
- ✦ Cobertura de capacitación (Nº capacitados / Total de colaboradores)
- ✦ Porcentaje (%) de colaboradores con brechas en competencias
- ✦ Porcentaje de actividades de capacitación en ORIS con e-learning
- ✦ Porcentaje (%) de actividades de capacitación colectiva con la ECP
- ✦ Cobertura de capacitación (Nº capacitados / Total de ejecutivos)
- ✦ Nº de ejecutivos capacitados promovidos
- ✦ Porcentaje (%) de desempeño de jefes y gerentes
- ✦ Porcentaje (%) de satisfacción laboral (GPTW)
- ✦ Porcentaje (%) de satisfacción sobre capacitación para el desarrollo (Preg. Nº 14 de la encuesta GPTW)

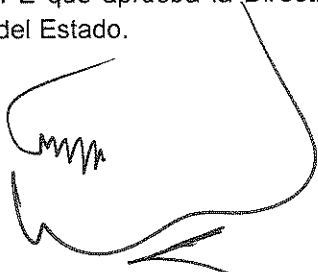


VI. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDECOPI tiene implementado los siguientes mecanismos de seguimiento:

- ✓ **Encuesta de satisfacción de la actividad de capacitación**, mediante el cual se mide el nivel de satisfacción de los participantes sobre el contenido y estructura del programa, sobre el expositor, la organización del evento y la participación.
- ✓ **Pruebas de conocimientos para cursos técnicos**, las que serán aplicadas, de acuerdo al objetivo de la capacitación a ejecutar con la finalidad de medir el grado en que los participantes asimilaron los temas.
- ✓ **Medición de la eficacia de capacitación de las actividades colectivas**, mediante el cual el jefe del participante realiza una medición antes y después de la capacitación, evidenciando un cambio en el comportamiento de las competencias de gestión.
- ✓ **Evaluación de Desempeño por Competencias anual** aplicado al personal de planilla y CAS.


Los miembros del Comité validamos el presente Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 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.



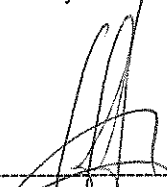
Sr. Mariano La Torre Mesía
Representante de Gerencia General
Funcionario 3





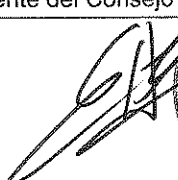
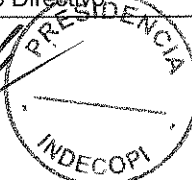
Lic. Silvia García Vega
Secretaria del Comité
Ejecutivo 1



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



Sr. Freddy Freitas Vela
Representante de los trabajadores
Funcionario 2

Revisado por: DHENIS CABRERA GARRIDO Gerente General (e)	Aprobado por: EDUARDO DE LA PIEDRA HIGUERAS Presidente del Consejo Directivo
 	 
Fecha: 24-05-11	Fecha: 27/05/2011