



“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de nuestra Diversidad”

Oficio N° 053 -2012-SG/IPD.

Lima, 22 de febrero de 2012.

Señor Dr.
JUAN CARLOS CORTES CARCELEN
Presidente Ejecutivo
**AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
SERVIR**
Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10°
Jesús María.



Asunto : “Plan de Desarrollo de las Personas
Quinquenal 2012-2016 del IPD”.
Ref. : Resolución N° 041-2011-SERVIR/PRE de
21.03.2011.
Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDRC.

De mi especial consideración :

Es grato dirigirme a Ud. a fin de hacerle llegar mi cordial saludo y para expresarle que el Instituto Peruano del Deporte ha emitido la Resolución N° 099-2012-P/IPD, cuya copia se acompaña, mediante la cual se ha aprobado el Plan de Desarrollo de la referencia formulado .en el marco de los lineamientos contenidos en la Directiva de la referencia.

Sin otro particular, expreso a Ud. los sentimientos de mi deferente consideración.

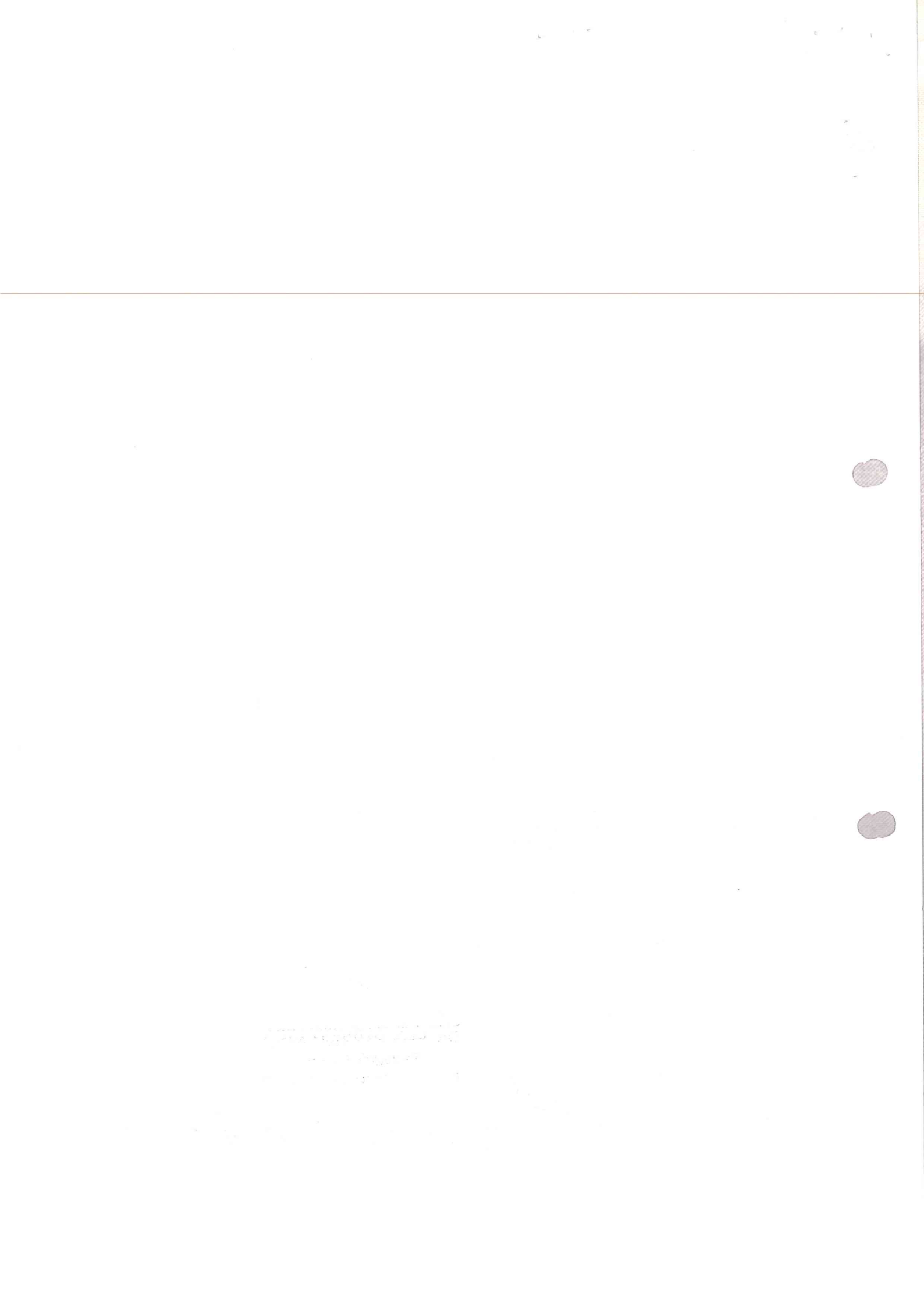
Atentamente,

Adj. c/.
Res. N° 099-2012-P/IPD
02 Págs.
Plan 15 Págs.




DR. SAÚL BARRERA AYALA
Secretario General
INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE

26-0006478-2012/PE.





INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE



Resolución N° 099-2012-P/IPD

Lima, 21 de Febrero del 2012

VISTO:

El Informe N° 001-2012-CPDP/IPD del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025-Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento en el Sector Público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas-PDP;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PRE, de fecha 21.03.2011, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDRC "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", la cual tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, mediante Resolución N° 686-2011-P/IPD, de fecha 28.09.2011, se designó al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas siendo su finalidad la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal del Instituto Peruano del Deporte;

Que, con el documento del visto el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas presenta la propuesta del "Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 del Instituto Peruano del Deporte", para su aprobación por parte del Titular de la Entidad;

Que, el Plan de Desarrollo de Personas es un documento de gestión que contribuye a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados; siendo el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal la planificación de tales actividades a largo plazo, mientras que el PDP Anual representa su versión operativa;

Que, la Sección VII de la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado" señala que los Planes de Desarrollo de Personas Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR;

Que, en tal sentido, debe aprobarse el "Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 del Instituto Peruano del Deporte", en los términos expuestos por Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, lo cual repercutirá en beneficio de la Entidad;

En mérito a lo dispuesto por la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDRC "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PRE; y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 28036-Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte, y normas modificatorias, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2004-PCM y de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del IPD, aprobado por D.S. N° 017-2004-PCM;



Resolución N° 099-2012-P/IPD

Lima..... 21 de Febrero del 2012.....

Con las visaciones de la Oficina de Presupuesto y Planificación, Oficina de Asesoría Jurídica y de la Secretaría General, en lo que corresponde a sus respectivas competencias;

SE RESUELVE:

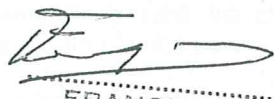
Artículo 1°.- Aprobar el "Plan Desarrollo Quinquenal 2012-2016 del Instituto Peruano del Deporte", el cual forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- El Comité de de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas procederá a elaborar el Plan de Desarrollo de Personas Anual para cada ejercicio correspondiente.

Artículo 3°.- Disponer la remisión del "Plan Desarrollo Quinquenal 2012-2016 del Instituto Peruano del Deporte" a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR para su conocimiento, conforme a los términos expuestos en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDRC "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PRE.

Artículo 4°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia del IPD.

Regístrese y comuníquese.


.....
FRANCISCO BOZA
PRESIDENTE
INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS - QUINQUENAL**

INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE

2012 - 2016

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo Personal Quinquenal del Instituto Peruano del Deporte ha sido elaborado articulado al Plan Estratégico Institucional 2012 - 2015 y de acuerdo al Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprobó el Decreto Legislativo N° 1025, el mismo que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y que establece que la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública, se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP.

Cabe precisar, que la capacitación contribuye significativamente a fortalecer y mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos; así como, el clima laboral como factor crítico de éxito para desarrollar una cultura organizacional. Constituye también, una estrategia fundamental, para alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través de los recursos humanos capacitados.

En ese sentido, el PDP es un Plan de Gestión que busca, entre otros, mejorar las acciones de capacitación en las entidades públicas. Asimismo, tienen como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público.

El Instituto Peruano del Deporte (IPD), es el ente rector del Sistema Deportivo Nacional, constituye un Organismo Público adscrito al Sector Educación, con autonomía técnica, funcional y administrativa para el cumplimiento de sus funciones. Tiene por finalidad formular la política deportiva, recreativa y de educación física, así como la planificación, promoción, coordinación, evaluación e investigación para el desarrollo del deporte, la recreación y la educación física en el País, en todas sus disciplinas, modalidades niveles y categorías. Bajo ese contexto, no es ajeno a estas políticas para mejorar el rendimiento del sector público.

Por ello, acorde a los nuevos retos y desafíos de la gestión pública, tiene planteado en su Planeamiento Estratégico Institucional 2012 – 2015, el Objetivo Estratégico N° 03 “Mejorar la Satisfacción Laboral en el IPD”, mediante el cual establece que, la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador; así como, un elemento necesario, para fortalecer su desarrollo profesional.

En ese sentido, el proceso de Plan de Desarrollo de las Personas del IPD, contiene lineamientos orientadores, objetivos estratégicos, valores institucionales, estrategias, indicadores y metas que se deben cumplir en el próximo quinquenio, con la finalidad de mejorar el nivel de satisfacción laboral y desempeño de sus trabajadores; coadyuvando con ello, a la entrega de mejores servicios a los usuarios; así como, a constituirse como un factor relevante, para la superación laboral, profesional y familiar.

I. ANTECEDENTES

En el 2010, el Instituto Peruano del Deporte ha elaborado el diagnóstico situacional de control interno, encontrando con respecto al análisis de los recursos humanos, lo siguiente: “Las competencias necesarias para cada cargo previsto en el CAP, se encuentran comprendidas tanto en el Manual de Organización y Funciones de la entidad, aprobado mediante Resolución N° 440-2006-P/IPD y actualizado en el año 2008 mediante Resolución N° 060-2008-P/IPD y en el año 2009 con Resolución N° 161-2009-P/IPD; así como, en el Clasificador de Cargos aprobado mediante Resolución Nro. 001-2005-P/IPD y modificado con Resolución Nro. 021-2007-P/IPD”.

Si bien es cierto, se cuenta con herramientas que regulan la organización interna, determinando las funciones generales y requisitos mínimos para cada cargo establecido en el MOF, se observa una brecha, entre los conocimientos y habilidades que se requiere para fortalecer y mejorar el desarrollo de las labores asignadas, con aquellas que se tienen realmente en nuestros colaboradores.

Asimismo, cabe resaltar que en años anteriores, si se observa una preocupación por la institución de mejorar las competencias y habilidades de sus trabajadores, en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 67° y 68° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, aprobada por Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, Es así, que durante los años 2007 -2010 existieron Planes de Capacitación, conforme se contempla en los Planes Operativos de la Oficina General de Administración – Unidad de Personal; sin embargo, éstos no se ejecutaban en su totalidad por diversos motivos, entre ellos, el haberse aprobado (a excepción del Plan del año 2009) sin cobertura presupuestal.

En el siguiente cuadro, apreciamos el índice de capacitación en el IPD:

Gráfico N° 01



Fuente: OPP-IPD. Diciembre 2011.

Asimismo, se ha evidenciado, que se otorgaban cursos de capacitación en forma aislada, parte de ellos a solicitud del trabajador. Esta situación, se presentaba porque los planes que se aprobaban carecían de un diagnóstico previo, que se sustentara, entre otros, de factores, como: evaluación del desempeño del personal, de la implementación de determinadas acciones en cada unidad orgánica del instituto, de la idoneidad del personal para desempeñar el cargo. Como resultado, los planes de Capacitación Institucional, eran básicamente un a relación de cursos.

El indicador también muestra, que durante el periodo 2007-2011, el porcentaje de trabajadores del IPD que han accedido a una capacitación oscila en descenso de un 14% a un 7% en los últimos 3 años de dicho periodo. Este indicador, ha generado a su vez, que exista en el IPD un nivel de satisfacción del trabajador en relación a su desarrollo profesional en la institución del 43%, tal como se observa en el siguiente gráfico:



Fuente: Encuesta IPD – Noviembre 2011.

Elaborado: Unidad de Pre Inversión y Estadística – OPP –IPD.

En virtud al análisis efectuado y entendiéndose que, la capacitación es una actividad que debe planificarse basándose en necesidades reales y orientada a mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores que a su vez contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y los de sus propias áreas, surge la necesidad de reformular el Plan de Desarrollo de los Trabajadores de la institución.

II. DEFINICIONES

1. Capacitación

Proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar aptitudes, habilidades o grados de conocimiento, con el fin de ofrecerles oportunidades y condiciones de trabajo que incrementen su productividad, procurando la adaptación del mismo a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales del IPD.

2. Competencia

Característica de personalidad medible que demuestra una diferencia significativa en la manera en que un colaborador mantiene un desempeño excelente. Pueden constituir motivos, rasgos de carácter, concepto de sí mismos, actitudes, aptitudes y valores.

3. Habilidad

Destreza y precisión necesarias, para ejecutar las tareas propias de una ocupación, de acuerdo con el grado de exactitud requerido.

III. DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

El Instituto Peruano del Deporte cuenta con 784 colaboradores, distribuidos en las siguientes modalidades, 192 colaboradores bajo el régimen laboral público - Decreto Legislativo N° 276; 81

colaboradores bajo el régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N° 728 y 511 colaboradores con contrato administrativo de servicios (CAS) – Decreto Legislativo N° 1057 y otros.

Estructura Orgánica del IPD	Regimen Laboral del trabajador					Total
	Nombrado, Ley N° 276	Decreto Legislativo N° 728	CAS, Ley N° 1057	Docente	Médico	
CSJD	0	0	1	0	0	1
DINADAF	15	0	4	0	0	19
DINASEB	12	0	3	0	3	18
DNCTD	2	0	10	0	0	12
DNRPD	9	0	15	8	0	32
OAJ	2	0	5	0	0	7
OCI	3	0	4	0	0	7
OCR	6	0	3	0	0	9
OGA	74	15	123	0	0	212
OI	8	9	27	0	0	44
OIC	5	0	4	0	0	9
OPP	10	1	9	0	0	20
OTDA	5	0	4	0	0	9
PRESIDENCIA	0	0	4	0	0	4
SECRETARIA GENERAL	0	0	6	0	0	6
C.R.D DE AMAZONAS	0	2	8	0	0	10
C.R.D DE ANCASH	1	2	10	0	0	13
C.R.D DE APURIMAC	0	0	5	0	0	5
C.R.D DE AREQUIPA	4	8	16	0	0	28
C.R.D DE AYACUCHO	2	4	9	0	0	15
C.R.D DE CAJAMARCA	0	3	5	0	0	8
C.R.D DE CUSCO	2	3	25	0	0	30
C.R.D DE HUANCVELICA	0	0	7	0	0	7
C.R.D DE HUANUCO	3	0	5	0	0	8
C.R.D DE ICA	4	2	24	0	0	30
C.R.D DE JUNIN	4	5	24	0	0	33
C.R.D DE LA LIBERTAD	2	11	14	0	0	27
C.R.D DE LAMBAYEQUE	8	3	21	0	0	32
C.R.D DE LIMA	0	0	7	0	0	7
C.R.D DE LORETO	1	2	9	0	0	12
C.R.D DE MADRE DE DIOS	1	0	6	0	0	7
C.R.D DE MOQUEGUA	0	3	11	0	0	14
C.R.D DE PASCO	0	1	4	0	0	5
C.R.D DE PIURA	0	1	21	0	0	22
C.R.D DE PUNO	1	2	12	0	0	15
C.R.D DE SAN MARTIN	0	0	8	0	0	8
C.R.D DE TACNA	4	4	12	0	0	20
C.R.D DE TUMBES	3	0	7	0	0	10
C.R.D DE UCAYALI	1	0	8	0	0	9
TOTAL	192	81	500	8	3	784

Fuente: OGA – Unidad de Personal

Entre otros datos tenemos: 35% del total de los colaboradores tienen educación técnica, 25% secundaria completa, 23% universitaria y solo 9% tienen estudios de maestría y/o posgrado.

En cuanto al tiempo de permanencia en la institución: 25% viene laborando de 1 a 5 años y 19% de 21 a 30 años.

IV. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1. MISIÓN

Somos el ente rector del Sistema Deportivo nacional, facilitador y articulador del desarrollo del deporte en el país, a través de una organización eficiente con vocación de servicio.

2. VISIÓN

Que la sociedad peruana sea líder a nivel latinoamericano en el deporte competitivo y la práctica masiva del deporte

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los Objetivos Estratégicos del Instituto Peruano del Deporte son:

1. Incrementar la participación de la población en actividades físicas deportivas
2. Incrementar el número de deportistas calificados y de alto nivel
3. Mejorar la satisfacción laboral en el IPD.

4. VALORES INSTITUCIONALES

- **Compromiso:** Estar identificado con el IPD y su finalidad, de manera proactiva
- **Excelencia:** Actuar con eficacia y eficiencia
- **Vocación de servicio:** Tener la disposición para atender a los usuarios y grupos de interés el IPD
- **Transparencia:** Mostrar los actos del IPD tal cual se realizan.

V. PROCESO DE CAPACITACIÓN EN EL IPD 2012

1. Detección de las necesidades de capacitación del personal

- El IPD, establece las competencias requeridas para cada una de las actividades que desarrolla y las que tienen relación directa con la calidad de sus servicios.
- A través de la Unidad Orgánica funcionalmente responsable, debe evaluar las competencias de los colaboradores que desempeñan tales actividades y desarrollar planes, para eliminar las brechas existentes entre las competencias requeridas y las competencias existentes. La detección de necesidades, debe incluir también el análisis de aquellas que pueden aparecer en el futuro.
- Establece el cronograma de levantamiento de información, para el proceso de detección de necesidades de capacitación.
- Determina la cantidad de colaboradores, por unidad orgánica, que participarán en el proceso de entrevistas personales y lo comunica a los jefes de las unidades orgánicas respectivas. Debe considerarse, la participación de colaboradores de los diferentes niveles de cargos.

- Se remite a cada jefe de unidad orgánica el formato “Detección de Necesidades de Capacitación de la Unidad Orgánica”, mediante el cual, cada jefe debe determinar las necesidades de capacitación de los colaboradores que tiene a su cargo.

Los jefes de las unidades orgánicas, deberán identificar las necesidades de capacitación de sus colaboradores, tomando en consideración la mejora continua en la gestión de los procesos, la evaluación de desempeño del personal, entre otros.

- La Unidad de Personal o la que haga sus veces, analiza la información obtenida en las entrevistas personales realizadas a los colaboradores representantes de cada unidad orgánica y en los formatos de “Detección de Necesidades de Capacitación de la Unidad Orgánica” registrados por cada jefe de unidad orgánica.
- En base al análisis efectuado, consolida la información de las unidades orgánicas y prioriza las materias a capacitar, en coordinación con las unidades orgánicas involucradas, teniendo en cuenta el presupuesto asignado para capacitación en el correspondiente ejercicio presupuestal.

2. Elaboración del Plan Anual de Capacitación

Esta fase, permite lograr la especificación de un Plan de Capacitación. Debe considerar las restricciones existentes en el proceso de capacitación (financieras, legales, de disponibilidad, etc.) las que se tendrán en cuenta para definir la modalidad y tipo de capacitación; así como, los criterios para su selección.

Con ello, se elabora el Plan Anual de Capacitación, donde se incluyen las necesidades del IPD, en cuanto a la capacitación de sus colaboradores y los objetivos que definen lo que será capaz de hacer el colaborador, luego de dicha capacitación.

3. Ejecución de la capacitación

Las actividades de capacitación se realizan cumpliendo con lo especificado en el Plan Anual de Capacitación.

a) Líneas de acción de la Capacitación del Personal del IPD

Se establece como líneas de acción de la Capacitación del Personal del IPD, las siguientes:

- **Capacitación institucional**
Dirigida a impartir lineamientos básicos que todo colaborador del IPD debe conocer, tales como aspectos físicos deportivos, ética y probidad, visión, misión, valores, normas de control interno, entre otros.
- **Capacitación para el puesto**
Dirigida a dotar a los colaboradores del IPD de los conocimientos y herramientas técnicas necesarias para el logro del objetivo de su cargo y del objetivo de la unidad orgánica a la que pertenece.
- **Capacitación para Jefes de Unidad**

Dirigida a potenciar las habilidades directivas de los colaboradores, que se desempeñan como Jefes de Unidad, con el fin de brindar un adecuado soporte para la conducción de las actividades hacia el logro de los objetivos institucionales.

b) Prioridad para Capacitación

En la programación anual de la capacitación, en base a las líneas de acción definidas, se deberá dar prioridad a los siguientes aspectos:

- Plan Estratégico, teniendo en consideración los objetivos de dicho plan y objetivos de calidad a fin que exista concordancia para el logro de los mismos.
- Regulatorio, actualización de las disposiciones legales u otros requisitos que afectan los servicios que brinda el IPD.
- Procesos / servicios, con la finalidad de mejorar las actividades del IPD.
- Cambios tecnológicos, si se han presentado cambios en los programas y módulos de trabajo.
- Desarrollo personal, como parte de la mejora de la competencia del personal para asegurar un eficaz cumplimiento de sus actividades y objetivos.

c) Plan Anual de Capacitación

El Plan Anual de Capacitación deberá contener por lo menos los siguientes aspectos:

- Objetivo del Plan Anual de Capacitación
Debe establecer lo que se espera alcanzar con la ejecución del Plan Anual de Capacitación, lo que deber estar alineado a los objetivos estratégicos del IPD.
- Objetivo de la materia capacitar
Lo que se espera lograr con la capacitación.
- Materia a capacitar
En función a las necesidades detectadas.
- Modalidad de capacitación
Se consideran las siguientes modalidades de capacitación:
 - Presencial, en presencia de los participantes
 - Mixta, una combinación de la modalidad presencial con la modalidad a distancia.
 - A Distancia, sin la presencia física de los participantes
- Alcance de la capacitación
Cobertura que debe alcanzar la actividad de capacitación:
General: a toda la Institución
Específica: a una(s) unidad(es) orgánica(s) específica(s).
- Período en el que se inicia la capacitación
Se refiere a la época o periodicidad de la capacitación, debiendo escoger la ocasión más propicia en base a la operatividad del IPD.
- Unidad(es) orgánica(s) a la(s) que se le(s) impartirá la capacitación

- Cantidad de Participantes
- Capacitación No Programada
Se establecerá un rubro que deberá contener la previsión de capacitaciones a impartir que correspondan a cambios normativos o cambios tecnológicos no previsibles, indicando su correspondiente presupuesto.

d) Presupuesto por materia a capacitar

VI. COMPETENCIAS NECESARIAS

El IPD, en el proceso de mejorar la entrega de servicios a los usuarios con eficiencia, eficacia, transparencia y economía, plantea la necesidad de fortalecer las competencias y habilidades de sus colaboradores, con la finalidad de lograr los objetivos estratégicos institucionales en el marco de su rol y funciones asignadas.

1) **Competencia profesional**, se debe reconocer como elemento esencial la competencia profesional del personal, acorde con las funciones y responsabilidades asignadas en la entidad.

2) **Competencias necesarias requeridas por cada Objetivo Estratégico Institucional**

Objetivo Estratégico N° 01 - Incrementar la participación de la población en actividades físicas deportivas.

Competencias:

- Competencias vinculadas al diseño y formulación de políticas en materia de promoción de la masificación del deporte y la recreación.
- Competencias vinculadas a la captación de aliados estratégicos que desarrollen actividades de la masificación del deporte y la recreación.
- Competencias vinculadas al diseño de metodologías y herramientas, para transferir conocimientos técnicos en materia de deporte y recreación a los usuarios
- Competencias vinculadas al monitoreo y evaluación de programas de masificación del deporte y la recreación.
- Competencias vinculadas a la entrega de un servicio de calidad a los usuarios.

Objetivo Estratégico N° 02 - Incrementar el número de deportistas calificados y de alto nivel

- Competencias vinculadas al diseño y formulación de políticas en materia de deporte competitivo.
- Competencias vinculadas a la captación de aliados estratégicos que desarrollen actividades de deporte competitivo.
- Competencias vinculadas al diseño de metodologías y herramientas, para transferir conocimientos técnicos en materia de deporte competitivo.
- Competencias vinculadas al monitoreo y evaluación de programas de deporte competitivo.
- Competencias vinculadas a la entrega de un servicio de calidad a los usuarios.

Objetivo Estratégico N° 03 - Mejorar la satisfacción laboral en el IPD

- Desarrollar conocimientos y habilidades denominadas "de soporte y/o complementarias", que permitan disminuir las brechas de conocimientos que han sido identificadas y que coadyuvan a mejorar las funciones de las diversas direcciones y/o oficinas del IPD.

3) *Competencias requeridas para funcionar como una Entidad pública eficiente*

Se requiere el dominio de los sistemas administrativos del Estado:

- Gestión de Recursos Humanos
- Abastecimiento
- Presupuesto Público
- Tesorería
- Endeudamiento Público
- Contabilidad
- Inversión Pública
- Planeamiento Estratégico
- Defensa Judicial del Estado
- Sistema Nacional de Control
- Modernización de la Gestión Pública
- Sistema Nacional de Bienes Estatales

VII. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

1) OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades del personal del IPD, lo que contribuirá a mejorar su satisfacción laboral, a través de una organización eficiente con vocación de servicio.

2) ESTRATEGIAS

- a) Desarrollar y fortalecer en sus conocimientos, habilidades y destrezas a los trabajadores del IPD, considerando las nuevas tecnologías, herramientas y procesos de organización en sus áreas de trabajo.
- b) Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios del IPD.
- c) Sensibilizar y concientizar a los trabajadores sobre sus roles como agentes "Rectores" del desarrollo del Sistema Deportivo Nacional
- d) Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

3) ACTIVIDADES

- Planificación y realización de doctorados, maestrías y cursos de especialización orientados a fortalecer los conocimientos y experiencias en temas deportivos y de gestión pública.
- Programación de eventos de especialización, diplomados, seminarios entre otros, para profundizar el conocimiento sobre gestión y los procesos administrativos que sirvan de soporte para fortalecer el Sistema Deportivo Nacional, entre ellos tenemos:
 - ✓ Gestión de Recursos Humanos
 - ✓ Abastecimiento
 - ✓ Presupuesto Público
 - ✓ Tesorería
 - ✓ Endeudamiento Público
 - ✓ Contabilidad
 - ✓ Inversión Pública
 - ✓ Planeamiento Estratégico
 - ✓ Defensa Judicial del Estado
 - ✓ Sistema Nacional de Control
 - ✓ Modernización de la Gestión Pública
 - ✓ Sistema Nacional de Bienes Estatales
- Dotar de presupuesto anual en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA), para la materialización del PDP.
- Gestionar nuevas fuentes de financiamiento en base a convenios de cooperación con entidades y organismos nacionales e internacionales, para promover el fortalecimiento de capacidades de los agentes del Sistema Deportivo Nacional.
- Diseñar y desarrollar plataformas e-learnig y de uso óptimo de las TIC.

VIII. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

1) METAS E INDICADORES

Objetivo Estratégico:

Objetivos Estratégicos	Indicador	Unidad de Medida	LB	Meta 2012 - 2015	Previsto 2012	Previsto 2013	Previsto 2014	Previsto 2015
Mejorar la satisfacción laboral en el IPD	Número de trabajadores perciben un mejor nivel de desarrollo profesional	Porcentaje de trabajadores	42% (universo 563)	8%	44	46	48	50

2) NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DETECTADAS PARA EL PERIODO 2012 - 2016

CUADRO GENERAL DE NECESIDADES DE CAPACITACION

TIPO DE FORMACION	TIPO DE COMPETENCIAS	DENOMINACION DE LA CAPACITACION	CANTIDAD DE PERSONAS	PERIODO DE EJECUCION					TIPO DE FINANCIAMIENTO		ENTIDAD PROPUESTA	
				2012	2013	2014	2015	2016	IPD	EXTERNO		
FORMACION PROFESIONAL	FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FISICA Y EL DEPORTE	8	4	4					x	x	ESPAÑA
		MAESTRIA EN BIOMECANICA	4	2	2					x	x	CUBA O ESPAÑA
		MAESTRIA EN MBA GESTION DEPORTIVA	4	2		2				x	x	ESPAÑA
		MAESTRIA EN DERECHO DEPORTIVO	2		2					x	x	FUCF
		MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	6	2		2	2			x	x	FUCF
		MAESTRIA EN RELACIONES PUBLICAS Y ORGANIZACION DE EVENTOS	2	1		1				x	x	ESPAÑA
		MAESTRIA EN DEMOGRAFIA	2		2					x	x	UPCH
		MAESTRIA EN FINANZAS Y CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL	4		2		2			x	x	U. PACIFICO
		MAESTRIA EN GESTION GUBERNAMENTAL	4		2		2			x	x	ESAN
		MAESTRIA EN GERENCIA DE POLITICAS PUBLICAS	4	2		2				x	x	ESAN
		MAESTRIA EN RELACIONES PUBLICAS	2			2				x	x	U. SAN MARTIN
		MAESTRIA EN REGULACION DE SERVICIOS PUBLICOS Y GESTION	1			1				x	x	ESAN
		MAESTRIA EN GESTION DE INVERSION PUBLICA	3			1		2		x	x	UNI
		MAESTRIA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	2		1		1			x	x	
		MAESTRIA EN DERECHO CONSTITUCIONAL	1					1		x	x	
		MAESTRIA EN DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL	2					2		x	x	
		MAESTRIA EN DERECHO TRIBUTARIO	2					2		x	x	U. SAN MARTIN
		MAESTRIA EN GESTION DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS INMOBILIARIAS	1			1				x	x	ESPAÑA
		FORMACION LABORAL	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	POSTGRADO CONTROL DEL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	10	2	2	2	2	2	x	x
POSTGRADO TEORIA Y METODOLOGIA DE ENTRENAMIENTO	4			1	1	1	1			x	x	CUBA O ESPAÑA
POSTGRADO CONTROL MEDICO DEL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO Y PSICOLOGICA	2			1	1					x	x	CUBA O ESPAÑA
POSTGRADO CIENCIA APLICADA AL DEPORTE	4			1	1	1	1			x	x	CUBA O ESPAÑA
CURSO DE METODOS PEDAGOGICOS PARA LA ENSEÑANZA Y EVALUACION EN DEPORTE	4				1	1	1	1		x	x	ESPAÑA
CURSO DE ESPECIALIZACION EN SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS POLITICAS PUBLICAS DEL DEPORTE	2			1	1					x	x	FUCF
CURSO EN PLANEAMIENTO DEPORTIVO	4			1	1	1	1			x	x	FUCF
POSTGRADO TRABAJO CON LAS CAPACIDADES COORDINATIVAS	8				2	2	2	2		x	x	ESPAÑA
CURSO DE SISTEMAS DE ACREDITACION UNIVERSITARIA	2				2					x	x	FUCF
CURSO DE ESPECIALIZACION EN CALIDAD DE INFORMACION	2				2					x	x	FUCF
FORMADOR DE FORMADORES EN GESTION DE CALIDAD	4				2	2				x	x	FUCF, SIN
CURSO ESPECIALIZACION SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	6			2	2	2				x	x	
CURSO ESPECIALIZACION EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL	2				2					x	x	
CURSO ESPECIALIZACION EN GESTION PUBLICA(SISTEMA ADMINISTRATIVO)	10			2	2	2	2	2		x	x	
CURSO MANEJO DE SIAF	8				2	2	2	2		x	x	COLEGIO DE CONTADORES
ESPECIALIZACION GESTION GUBERNAMENTAL	4			1	1	1	1			x	x	
DIPLOMADO EN TESORERIA	4				2			2		x	x	
CURSO DE ESPECIALIZACION EN TRANSFERENCIA DE BIENES INMUEBLES DEL ESTADO	2					2				x	x	
CURSO ESPECIALIZACION DE CONTROL INTERNO	2					2				x	x	
CURSO INGLES PARA TEMAS DEPORTIVOS	6			2	2	2				x	x	BRITANICO
CURSOS DE ESPECIALIZACION EN OFFICE	38			10	6	6	10	6		x	x	CIMAS
CURSO DE ESPECIALIZACION EN FORMULACION DE FOI Y FEI	2			2						x	x	ILPES, CHILE
CURSO DE ESPECIALIZACION EN PRESUPUESTO POR RESULTADOS	4			2	2					x	x	ILPES CHILE
CURSO DE ESPECIALIZACION EN PRESUPUESTO PUBLICO	4			2	2					x	x	U. PACIFICO
CURSO DE ESPECIALIZACION EN GESTION ADMINISTRATIVA PUBLICA	8			2	2	2		2		x	x	U. DE LIMA
DIPLOMADO EN CONTRATACIONES PUBLICAS	6			2	2	2		2		x	x	U. DE LIMA
CURSO DE ESPECIALIZACION EN SUPERVISION DE OBRAS	4			2	2					x	x	CIP LIMA
CURSO DE PROTOCOLO	4				2	2				x	x	INST. BAUZATE Y MEZA
DIPLOMADO EN FORMULACION Y GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL	6				2	2	2			x	x	U. RICARDO PALMA
CURSO DE ESPECIALIZACION EN INSTALACIONES ELECTRICAS Y SANITARIAS.	16			4	4	4	4			x	x	UNI
CURSO REVIT 2012	4			1	1	1	1			x	x	UNI
AUTODESK CIVIL 3D 2012, WATERCAD, WATERSAFE, SAP2000, CIPECAD	4			1	1	1	1			x	x	UNI
DIPLOMADO EN MARKETING	8			2	2	2	2			x	x	UPC
DIPLOMADO EN GERENCIA COMERCIAL Y PUBLICIDAD	2				2					x	x	UPC
CURSO DE ATENCION AL CLIENTE	16			4	4	4		4		x	x	FUCF
CURSO LEY DE CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO: OSCE	10			2	2	2	2	2		x	x	OSCE
CURSO DE FIRMA DIGITAL Y ELECTRONICA: SUNARF	2				2					x	x	SUNARF
CURSO SOBRE TUPA	6			2	2	2				x	x	
CURSO DE AUDITORIA BASADA EN RIESGOS	4				2		2			x	x	
DIPLOMADO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA	10			2	2	2	2	2		x	x	ESAN
POSTTULO EN CONTRATACIONES DEL ESTADO	2				2					x	x	U. DE LIMA
CURSO DE LIQUIDACION DE OBRAS	2				2					x	x	UNI
CURSO DE CAPACITACION EN SUPERVISION DE OBRAS, GERENCIA DE OBRAS, RESIDENCIAS DE OBRAS	2				2					x	x	UNI
CURSOS DISEÑO DE INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA	10			2	2	2	2	2		x	x	CHILE O COLOMBIA
CURSO DE SISTEMA HIDRONEUMATICO(GASFITEROS)	2				2					x	x	UNI
CAPACITACIONES EN LAS ULTIMAS VERSIONES DE LOS SOFTWARE SAP2000, ETABS, SAFE, AUTOCAD 2012, 510.	8			2		2	2	2		x	x	UNI
CURSO DE SEGURIDAD DE SISTEMAS DE INFORMACION	4			2	2					x	x	
WINDOWS 2008 SERVER LINUX(SIST. OPERATIVO DE RED)	15	3	3	3	3	3		x	x			
MS SQL SERVER 2008	2		2					x	x			
CISCO NET WORKING	2		2					x	x			
TOTAL			351	76	101	78	53	43				



3) MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Sobre la base de las metas e indicadores establecidos se realizarán evaluaciones semestrales.
- Se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de los subprogramas con el objeto de mantener un nivel de calidad y excelencia de los contenidos temáticos y didácticos de los cursos.
- Identificará el impacto de la capacitación en la Institución y los trabajadores y, a partir de los resultados, aplicará las medidas necesarias con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan, según el siguiente detalle:
 - El Jefe inmediato del colaborador capacitado evalúa la eficacia de las materias capacitadas, que hayan sido materia de evaluación calificada, dentro de los seis (6) meses siguientes a la finalización de la capacitación, verificando si los conocimientos adquiridos por el colaborador en la capacitación le han permitido mejorar sus conocimientos, rendimientos y habilidades. La evaluación se realiza a través del formato "Evaluación del Impacto de la Capacitación".
 - El formato debidamente llenado se entrega a la Unidad de Personal o la que haga sus veces.
 - La Unidad de Personal, elabora un informe con los resultados de la evaluación de la eficacia de la capacitación que ha sido ejecutado por los jefes de las unidades orgánicas del personal capacitado.
 - En caso se demuestre que la capacitación no ha sido efectiva, se deberá reforzar la capacitación realizada a través de su reprogramación incluyéndola en el siguiente Plan Anual de Capacitación.
- Se realizarán evaluaciones anuales de desempeño con respecto a la función que desarrolla.
- Se aplicarán Encuestas anuales de satisfacción laboral
- Se aplicarán Encuestas anuales a los beneficiarios del IPD, acerca de la calidad de servicio otorgado
- La Unidad de Personal, elaborará informes de rendimiento académico en los cursos, seminarios y/o maestrías realizadas.

IX. MATRIZ RESUMEN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL IPD 2012

TIPO DE CAPACITACION	SUB TIPO DE CAPACITACION	MATERIA	OBJETIVO	AÑO	FINANCIAMIENTO (\$/.)
FORMACION PROFESIONAL	MAESTRIA	MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA ACTIVIDAD FISICA Y EL DEPORTE	Fortalecer las competencias en masificación deportiva y recreación	2012	15,000
		MAESTRIA EN BIOMECANICA	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	18,000
		MAESTRIA EN MBA GESTION DE EMPRESAS E INSTITUCIONES DEPORTIVAS	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	24,000
	CURSO DE ESPECIALIZACION	MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	Fortalecer las competencias en los sistemas administrativo del Estado	2012	16,000
		MAESTRIA EN RELACIONES PUBLICAS Y ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	14,000
		MAESTRIA EN ACTIVIDAD FISICA Y SALUD	Fortalecer las competencias en masificación deportiva y recreación	2012	9,000
		MAESTRIA EN GERENCIA DE POLITICAS PUBLICAS	Fortalecer las competencias en los sistemas administrativo del Estado	2012	10,000
		POSTGRADO CONTROL DEL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	4,500
		POSTGRADO TEORIA Y METODOLOGIA DE ENTRENAMIENTO	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	6,000
		POSTGRADO CONTROL MEDICO DEL ENTRENAMIENTO DEPORTIVO Y PSICOLOGICA	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	6,000
		POSTGRADO CIENCIA APLICADA AL DEPORTE	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	8,000
		CURSO DE ESPECIALIZACION EN SISTEMATIZACION DE EXPERIENCIAS POLITICAS PUBLICAS DEL DEPORTE	Fortalecer las competencias en masificación deportiva y recreación	2012	5,000
		CURSO DE ESPECIALIZACION EN PLANEAMIENTO DEPORTIVO	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	8,000
		CURSO ESPECIALIZACION SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	Fortalecer las competencias en los sistemas administrativo del Estado	2012	4,000
		CURSO ESPECIALIZACION EN GESTION PUBLICA(SISTEMA ADMINISTRATIVO)	Fortalecer las competencias en los sistemas administrativo del Estado	2012	5,000
ESPECIALIZACION GESTION GUBERNAMENTAL	Fortalecer las competencias en los sistemas administrativo del Estado	2012	5,000		
DIPLOMADO EN CONTRATACIONES PUBLICAS	Fortalecer las competencias en los sistemas administrativo del Estado	2012	4,000		
FORMACION LABORAL	CURSOS	CURSOS DE ESPECIALIZACION EN OFFICE	Desarrollar las competencias de gestión administrativa	2012	3,000
		CURSO DE ESPECIALIZACION EN SUPERVISION DE OBRAS	Fortalecer las competencias en los sistemas administrativo del Estado	2012	4,000
		CURSO DE ESPECIALIZACION EN INSTALACIONES ELECTRICAS Y SANITARIAS	Desarrollar competencias técnicas	2012	2,000
		CURSO REVIT 2012	Desarrollar competencias técnicas	2012	5,000
		AUTODESK CIVIL 3D 2012, WATERCAD, WATERSAFE, SAP2000, CIPECAD)	Desarrollar competencias técnicas	2012	5,000
		CURSO INGLES PARA TEMAS DEPORTIVOS	Desarrollar competencias técnicas	2012	2,000
		DIPLOMADO EN MARKETING	Desarrollar competencias técnicas	2012	2,300
		CURSO DE ATENCION AL CLIENTE	Desarrollar competencias técnicas	2012	2,000
		CURSO LEY DE CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO: OSCE	Desarrollar competencias técnicas	2012	5,000
		CURSO SOBRE TUPA	Desarrollar competencias técnicas	2012	4,000
		DIPLOMADO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA	Desarrollar competencias técnicas	2012	3,000
		CURSOS DISEÑO DE INFRAESTRUCTURA DEPORTIVA	Desarrollar competencias técnicas	2012	5,500
	CAPACITACIONES EN LAS ULTIMAS VERSIONES DE LOS SOFTWARE SAP2000, ETABS, SAFG, AUTOCAD 2012, S10.	Desarrollar competencias técnicas	2012	2,200	
	CURSO DE SEGURIDAD DE SISTEMAS DE INFORMACION	Desarrollar competencias técnicas	2012	3,500	
	WINDOWS 2008 SERVER LINUX(SIST. OPERATIVO DE RED)	Desarrollar competencias técnicas	2012	4,000	
PASANTIAS	PASANTIA EN LA UNIVERSIDAD ANTIOQUIA - COLOMBIA - DESARROLLO DEPORTIVO	Fortalecer las competencias en masificación deportiva y recreación	2012	10,000	
	PASANTIA EN EL INDER DE CUBA - ENTRENAMIENTO DEPORTIVO	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	10,000	
	PASANTIA EN LA CAR DE SEVILLA - ESPAÑA - CONTROLES DEPORTIVOS	Fortalecer las competencias en deporte de alta competencia	2012	15,000	
TOTAL					270,500

El financiamiento podrá ser obtenido también a través de convenios y/o alianzas estratégicas con entidades externas.



INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE

X. FINANCIAMIENTO

Para el año 2012 se cuenta con un presupuesto de S/. 270,500, y se espera que para los años 2013 al 2016 se incremente este presupuesto en por lo menos 30% anualmente.

100

100

100

