



PERU

Ministerio de Defensa

Viceministerio de Recursos para la Defensa

Dirección General de Recursos Humanos

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

0011283-2013/PE  
23 MAY 2013

Jesús María



Oficio N° 0912 -2013-DGRRHH/DPC

Señor : **Juan Carlos CORTES CARCELEN**  
Presidente Ejecutivo  
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Asunto : Remite documentos de gestión referidos al Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondientes al Ministerio de Defensa

Ref. : Resolución Ministerial N° 409-2013-DE/SG del 20 Mayo 2013

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en el marco de lo dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, por la cual se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", a fin de remitir adjunto al presente, para los fines consiguientes, copia autenticada de la resolución ministerial de la referencia (y de sus anexos), a través de la cual se aprueban los siguientes documentos de gestión:

- **Plan de Desarrollo de las Personas - Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General)**
- **Plan de Desarrollo de las Personas - Anualizado 2012 del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General)**
- **Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013 del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General)**

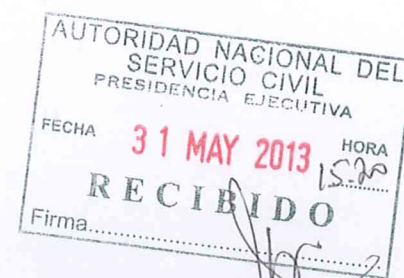


Asimismo, cabe indicar que, en la fecha, se ha remitido, para los propósitos correspondientes, el archivo digital de la resolución ministerial de la referencia, así como de sus anexos, a la siguiente dirección de correo electrónico: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

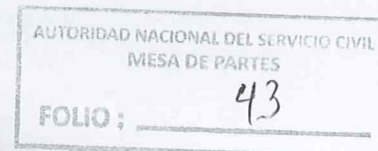
Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente,

8/0  
Contralmirante  
José Karlo JARA Schenone  
Director General de Recursos Humanos  
del Ministerio de Defensa



mmp





Capitán de Corbeta (J)  
Gisella ZEVALLOS Garavaglia  
Jefe de la Unidad de Resoluciones  
MINISTERIO DE DEFENSA

# Resolución Ministerial

No. 409-2013 DE / SG

Lima, 20 MAYO 2013

## VISTO:

El Informe N° 001-2013 MINDEF/CEPDP de fecha 04 de abril de 2013, emitido por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General).

## CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a lo establecido por el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023 "Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", es función de tal organismo, planificar y formular las políticas nacionales del sistema, en materia de desarrollo y capacitación;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban 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 conforme a lo dispuesto por el artículo 4° de dicho Decreto Legislativo;

Que, conforme a lo prescrito por los artículos 3° y 4° del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM "Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025", la Planificación del Desarrollo de las Personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), correspondiendo a tal organismo definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la Presidencia Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - 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 prevé que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado está a cargo del Comité de Elaboración del PDP, el cual está conformado por al menos: i) el Secretario General, Gerente General o quien haga sus veces, quien lo presidirá; ii) el Director de la Oficina de Presupuesto o quien haga sus veces; iii) el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces y iv) un



representante del personal de la entidad elegido por votación secreta por un período de tres (03) años, así como por un representante alterno;

Que, en atención a lo establecido por la Directiva N° 001-2011-SERVIR /GDCR antes citada, mediante la Resolución Ministerial N° 485-2011-DE/SG del 24 de mayo de 2011, se dispuso conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General); conformación que fuera modificada mediante la Resolución Ministerial N° 176-2013-DE/SG del 17 de febrero de 2013;

Que, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General), luego de las actividades respectivas, ha procedido a la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General) - Quinquenal 2012 - 2016, del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General) - Anualizado 2012 y del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General) - Anualizado 2013; conforme a sus atribuciones; los mismos que han sido alcanzados mediante el documento del visto a este Despacho Ministerial, para su correspondiente aprobación;

Que, de acuerdo con lo establecido en el acápite VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR antes invocada, los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité que los elabora, son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, por lo que resulta necesario emitir el acto resolutorio correspondiente;

Que, el numeral 37) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1134 que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa, establece que: "El Ministro de Defensa tiene la función de emitir Resoluciones Ministeriales en los asuntos que le corresponden conforme a ley", por lo que resulta atendible la aprobación de la presente Resolución Ministerial;

Que, deberá considerarse que la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General" en su artículo 17° inciso 17.1, establece la posibilidad de aplicar retroactivamente un acto administrativo; vale decir, la aplicación de la eficacia anticipada siempre y cuando se cumplan los presupuestos que establece la citada norma y se justifique debidamente la aplicación excepcional que faculta el citado cuerpo normativo;

Que, en el presente caso, la aplicación de la figura de la eficacia anticipada para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General) - Quinquenal 2012 - 2016 y del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General) - Anualizado 2012, en ambos casos con efectividad al mes de abril de 2012, se justifica con el Oficio N° 293-2013-DGRRHH/DPC del 9 de abril de 2013, que señala que durante el año 2012, a partir del mes de abril, se ejecutaron acciones de capacitación a favor del personal, que respondieron a los parámetros establecidos por SERVIR en torno a esta materia, y que se encuentran comprendidas en los proyectos de tales documentos de gestión. Asimismo, mediante el indicado oficio se justifica la aplicación de la referida figura, en función a lo resuelto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR-PE, que dispuso ampliar para la administración pública el plazo de la presentación del Plan de Desarrollo de





las Personas Quinquenal (2012-2016); plazo que vencía el 28 de septiembre de 2011 y que tenía por propósito que las entidades públicas cuenten a partir del año 2012, con el indicado documento de gestión, debidamente aprobado para su ejecución; y consecuentemente, aprobado también el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado correspondiente a dicho año fiscal, que ejecute y/o implemente el plan quinquenal respectivo;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 1134 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa, y por la 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 las Personas al Servicio del Estado”;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar, con efectividad al mes de abril del año 2012, el Plan de Desarrollo de las Personas - Quinquenal 2012 -2016 del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General), que en anexo forma parte de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 2°.-** Aprobar, con efectividad al mes de abril del año 2012, el Plan de Desarrollo de las Personas - Anualizado 2012 del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General), que en anexo forma parte de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 3°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013 del Ministerio de Defensa (Unidad Ejecutora 001: Administración General), que en anexo forma parte de la presente Resolución Ministerial.

**Artículo 4°.-** Remitir copia de la presente Resolución y sus anexos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe); de conformidad con lo dispuesto en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
**PEDRO CATERIANO BELLIDO**  
**MINISTRO DE DEFENSA**



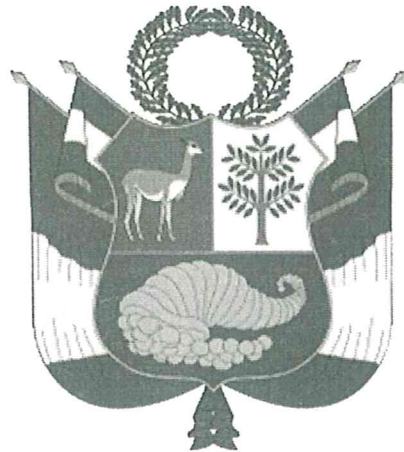


PERU

Ministerio  
de Defensa

Viceministerio de Recursos  
para la Defensa

Dirección  
General de Recursos Humanos  
para la Defensa



**MINISTERIO DE DEFENSA**

**PLAN DE DESARROLLO DEL PERSONAL  
QUINQUENAL 2012-2016**



## BASE LEGAL

- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Publico
- Ley N° 28939, Ley que aprueba crédito suplementario y transferencia de partidas en el presupuesto del sector público para el año fiscal 2006, dispone la creación de fondos y dicta otras medidas (literal d), numeral 4, artículo 4° dispone la creación del Fondo para el fortalecimiento del capital humano.
- Ley N° 29244, Ley que establece la implementación y el funcionamiento del fondo de fortalecimiento del capital humano.
- Ley N° 24654 del 01 Abril 1987 "Ley Creación del Ministerio de Defensa"
- Decreto Legislativo N° 1134 – Decreto Legislativo que aprueba la "Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa".
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1057, regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 001-2011 del 29 Mar 2011 Aprueban "Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa"
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para Entidades de Gobierno Nacional
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR: "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personal al servicio del Estado"
- Decreto Supremo N° 007-2010-PCM, aprueba el Texto Único Ordenado (TUO) de la Normativa de Servicio Civil.



*[Handwritten signature]*





**INDICE**

**PRESENTACION**----- 4

**1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL**-----5

1.1 Rol Estratégico----- 5

1.2 Misión----- 5

1.3 Visión----- 5

1.4 Políticas Sectoriales----- 5

**2. OBJETIVO, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACION QUINQUENAL** ----- 6

2.1 Objetivo General ----- 6

2.2 Objetivos Específicos -----6

2.3 Estrategias de Capacitación ----- 6 y 7

**3. COMPETENCIAS : CONOCIMIENTO, CAPACIDADES Y HABILIDADES Y PERSONALES** ----- 8

3.1 Competencias de Conocimiento----- 8

3.2 Competencias de Capacidades y Habilidades----- 8

3.3 Competencias Personales----- 9

**4. DATOS DE LA POBLACIÓN**----- 9

**5. PRESUPUESTO DEL PDP QUINQUENAL 2012-2016**----- 10

**6. TIPO DE EVALUACIÓN** ----- 10

**7. METAS Y EVALUACION DE CAPACITACION**----- 10

7.1 Metas e Indicadores -----10 y 11

7.2 Mecanismos de Seguimiento-----11

7.3 Evaluación-----11





## Presentación

El Plan de Desarrollo de Personal PDP Quinquenal 2012-2016 del Ministerio de Defensa - PDP Quinquenal, ha sido elaborado de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprobó el Reglamento del Decreto Supremo Legislativo N° 1025, - Sobre " Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público", el mismo 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.

Es un documento de gestión que contiene la planificación de las acciones para el desarrollo del personal, comprende los objetivos y estrategias para la implementación de las acciones de capacitación, alineadas al marco estratégico institucional de este Ministerio.

La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los trabajadores y es una estrategia fundamental para alcanzar el fortalecimiento de competencias, mejora continua y mejores condiciones de trabajo.

En tal sentido, el presente plan permite organizar las acciones institucionales, para capacitar de manera equitativa, selectiva y a la vez conjunta, con calidad, adecuada a las necesidades institucionales e idónea a su personal en todos sus niveles, no sólo en el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias ligadas a la función que cumplen, sino también en su desarrollo personal, buscando un cambio de actitud, modificación de conductas, fortalecer los valores institucionales y la cultura organizacional institucional en lo que corresponde a los recursos humanos, con la finalidad de mejorar su desempeño y el clima laboral, durante el referido período quinquenal.





## 1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

### 1.1. ROL ESTRATÉGICO

Tiene como rol primordial garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la Republica a través de las Fuerzas Armadas, en el marco de la Política de Seguridad y Defensa Nacional; siendo el Ministerio de Defensa la máxima autoridad del sector quien ejerce la conducción constitucional de las Fuerzas Armadas, con sujeción a los lineamientos del Presidente de la República, como Jefe Supremo de las Fuerzas Armadas.

### 1.2. MISIÓN

El Ministerio de Defensa, como órgano rector del sector defensa formulada, planea, dirige, coordina, ejecuta y supervisa la política de defensa nacional y sectorial, aplicable a todos los niveles de gobierno; asegura la capacidad operativa de las Fuerzas Armadas, con el fin de contribuir a la seguridad y defensa nacional, el desarrollo socio económico del país y la defensa civil.

### 1.3. VISIÓN

Ser una Institución con potencial humano calificado con sólidos valores morales y con Fuerzas Armadas que garantice la independencia, soberanía, integridad territorial y defensa de los intereses nacionales; contribuye a la seguridad y al desarrollo nacional y participa en el fortalecimiento de la paz y seguridad internacional.

### 1.4. POLÍTICAS SECTORIALES

La política general del sector defensa para el periodo 2011-2016, descansa en seis acciones fundamentales que permitirán logro cambios importantes en el sector y estos son:

1. Recuperar y mantener la capacidad operativa de las Fuerzas Armadas.
2. Capacitación permanente de su personal.
3. Acercamiento hacia la población mediante su participación en apoyo al desarrollo del país.
4. Participación en la paz y seguridad hemisférica.
5. Promoción de la participación de los organismos del Estado en la Defensa nacional.
6. Transparencia y racionalidad en el gasto y fortalecimiento institucional de las Fuerzas Armadas.



## 2. OBJETIVO, ESTRATEGIAS Y DESARROLLO DE LA CAPACITACION QUINQUENAL

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la rectoría del MINDEF, asegurando las capacidades operativas y la intervención Institucional sobre la base de la mejora de los niveles de integración, competencias, habilidades, actitudes y valores de los trabajadores, que contribuyan a la mejora de su desempeño y al logro de los objetivos estratégicos de la institución.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar integralmente a las personas, en los ámbitos técnicos y profesionales, sobre la base de las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de los sistemas administrativos de la institución.
- Desarrollar una política de estímulos a los trabajadores o equipos de trabajo que destaquen en el cumplimiento de sus actividades, a fin de fortalecer la gestión eficiente del MINDEF y la mejora continua de competencias de los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades.
- Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, a fin de fortalecer la labor de capacitación a través de la desconcentración, que incluya a todas las dependencias que conforman el Ministerio de Defensa, aplicando la gestión del conocimiento para facilitar la transmisión de políticas sectoriales, información y habilidades de los trabajadores de manera sistemática y eficiente.
- Fortalecer una cultura institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la mejora de los procesos internos del Ministerio de Defensa, de tal manera que se asegure el cumplimiento de su misión.

### 2.3 ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

- Desarrollar acciones de capacitación en temas de fortalecimiento de competencias generales y específicas, de manera presencial, a distancia y mixta.
- Promover la entrega de estímulos no económicos que coadyuven al desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado en el MINDEF.



- Desarrollar e implementar convenios de capacitación con entes rectores, instituciones formadoras y/o Escuelas Nacionales de sistemas administrativos.
- Realizar asistencia técnica capacitando al otro trabajador, donde ambos se identifiquen con los objetivos de la institución.
- Realizar actividades de desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado en el MINDEF, en concordancia con los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ESTRETEGIAS DE CAPACITACIÓN
<p>Capacitar integralmente a los trabajadores civiles bajo el Régimen 276 y Régimen Especial CAS, en los ámbitos técnicos y profesionales, sobre la base de las necesidades reales de cada puesto, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano de los sistemas administrativos de la institución.</p>	<p>Desarrollar acciones de capacitación en temas de fortalecimiento de competencias generales y específicas, bajo tres (3) modalidades: Presencial, a Distancia y Mixta.</p>
<p>Desarrollar una política de estímulos no económicos a los trabajadores civiles o equipos de trabajo que destaquen en el cumplimiento de sus actividades, a fin de fortalecer la gestión eficiente del MINDEF y la mejora continua de competencias de los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades.</p>	<p>Promover la entrega de estímulos no económicos que coadyuven al desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado en el MINDEF.</p>
<p>Impulsar y fortalecer la formación de trabajadores civiles con rendimiento distinguido para que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la finalidad de fortalecer y contar con recursos humanos competentes, a través de capacitaciones, talleres, etc.</p>	<p>Desarrollar e implementar convenios de capacitación con entes rectores, instituciones formadoras y/o escuelas nacionales de sistemas administrativos.</p> <p>Realizar asistencia técnica capacitando al otro trabajador, donde ambos se identifiquen con los objetivos de la institución.</p>
<p>Fortalecer una cultura institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la mejora de los procesos internos del Ministerio de Defensa, de tal manera que se asegure el cumplimiento de su misión.</p>	<p>Realizar actividades de desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado en el MINDEF, en concordancia con los objetivos institucionales.</p>





### 3. COMPETENCIAS NECESARIAS : CONOCIMIENTO, CAPACIDADES Y HABILIDADES , Y PERSONALES

Para el cumplimiento de la Misión, Visión y alcanzar el logro de los Objetivos Generales y Estratégicos, el PDP privilegiará las competencias laborales que todo el personal del MINDEF debe saber hacer, de donde se derivan las competencias.

Asimismo, las competencias que a continuación se detallan son sobre la base de las brechas detectadas a los trabajadores de MINDEF, siendo las siguientes:

#### 3.1 COMPETENCIAS DE CONOCIMIENTO

- Conocimiento de los documentos de gestión, normativos y administrativos de acuerdo a su especialidad.
- Conocimiento de planificación, organización y control para el buen manejo de los recursos humanos y logísticos, logrando su funcionamiento eficaz y eficiente.
- Conocimiento de las tecnologías de la información que se emplean en las unidades y servicios de información.
- Conocimiento de las técnicas para simplificar los procesos de gestión que emplean las Direcciones y/o Oficinas.
- Conocimiento de la naturaleza de la información su ciclo de gestión, aspectos legales y éticos de su uso, y la transparencia.
- Conocimiento en gestión de políticas de igualdad de género, orientada a la disminución de brechas de género.

#### 3.2 COMPETENCIAS DE CAPACIDADES Y HABILIDADES

- Capacidad de usar y aplicar las técnicas, las normativas y otros instrumentos utilizados en la entidad.
- Capacidad de generar respuesta o soluciones adecuadas.
- Capacidad de expresarse de forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito y verbal.
- Capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata.
- Habilidades en el manejo de las tecnologías como medio indispensable en los procesos de la información.



### 3.3 COMPETENCIAS PERSONALES

- Trabajo en equipo
- Razonamiento crítico y analítico
- Compromiso ético
- Confidencialidad y honestidad
- Cooperación
- Iniciativa y proactividad.

### 4. DATOS DE LA POBLACION

El Ministerio de Defensa, al 31 de enero del 2013, cuenta con un total de 368 trabajadores civiles, pudiendo incrementar considerablemente, distribuidos de la siguiente manera:

#### TRABAJADORES A SER CONSIDERADOS EN EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

POBLACION (Trabajadores MINDEF)	CANT	%
PERSONAL D.L. 276	149	40
PERSONAL DESTACADO	49	13
PERSONAL CAS	132	36
PERSONAL CAS CAEN-RDR	13	4
PERSONAL CAS CAEN - RO	1	0
PERSONAL CAS CCFFAA	24	7
<b>TOTAL TRABAJADORES</b>	<b>368</b>	<b>100</b>



## 5. PRESUPUESTO DEL PDP QUINQUENAL 2012-2016

Se contará con un presupuesto aproximado de 1'115.100,00 Nuevos Soles, para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas PDP Quinquenal 2012-2016.

PRESUPUESTO PDP	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016
Capacitación	223,020.00	223,020.00	223,020.00	223,020.00	223,020.00

## 6. TIPO DE EVALUACIÓN

La evaluación inmediata se basará en productos y resultados, y la mediata en el desempeño.

## 7. METAS Y EVALUACION DE CAPACITACION

### 7.1 METAS e INDICADORES

- La Meta sería reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las diferentes Unidades Orgánicas del MINDEF, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales.

Indicador	Unidad de Medida	Meta Anual	Meta Quinquenal
Porcentaje de trabajadores con buen desempeño	Porcentaje	35%	100%
Porcentaje de trabajadores con necesidades de capacitación identificadas	Porcentaje	65%	100%
Número de Trabajadores capacitados	Trabajador Capacitado	60%	100%
Número de Trabajadores aprobados	Trabajador Aprobado	100%	100%





- La Meta sería lograr que el personal tenga competencias laborales de nueva Cultura Organizacional MINDEF basado en el compromiso ético, respeto por la vida, las personas y el ambiente, trabajo en equipo, comunicación, capacidad de organización, planificación y solución de problemas.

Indicador	Unidad de Medida	Meta Anual	Meta Quinquenal
Número de Trabajadores capacitados en cultura organizacional.	Trabajador capacitado	25%	100%
Porcentaje de trabajadores comprometidos con la organización.	Porcentaje	100%	100%

7.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

Los mecanismos que se realizarán para el seguimiento de las capacitaciones serán monitoreadas bajo dos modalidades:

- **La evaluación por Redacción**, esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los trabajadores con respecto a la capacitación que han recibido, la misma que se realizarán mediante encuestas después de finalizada la actividad.
- **La evaluación de Desempeño por competencias**, esta modalidad nos permite identificar si el trabajador está aplicando en su puesto de trabajo lo aprendido con respecto a la capacitación recibida, el cual se implementará y se ejecutará semestralmente.

El monitoreo y la evaluación estará orientada a conocer el nivel de ejecución de las actividades, el nivel de calidad de los procesos desarrollados así como también el nivel de logro alcanzado en relación a los objetivos previstos.

Asimismo, las evaluaciones deberán aplicarse de acuerdo a las acciones programadas en el Plan de Desarrollo Anual, de ser necesario será implementada con otras metodologías de evaluación.

\*\*\*\*\*

