



Designan Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.

Resolución de Superintendencia

Nº 277 -2014-SUCAMEC

Lima, 12 AGO. 2014

VISTO: El Informe Nº 34-2014-SUCAMEC-OGRH, de fecha 30 de julio del 2014, respecto a la conformación del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la SUCAMEC, y por las consideraciones siguientes:

1. Mediante Decreto Legislativo Nº 1127, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 07 de diciembre de 2012, se creó la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía administrativa, funcional y económica en el ejercicio de sus funciones.
2. Mediante Decreto Legislativo Nº 1025, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 21 de junio de 2008, 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, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.
3. El Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM el 17 de enero de 2010, dispone que las entidades públicas deberán elaborar y presentar a SERVIR, un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, para lo cual conformarán un Comité, correspondiéndole a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan.
4. En concordancia con lo dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011, que aprueba la “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, el Comité de Elaboración del PDP estará conformado por el Gerente General, el Director de la Oficina de Presupuesto y el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, quienes integrarán el Comité a plazo indeterminado, y por los representantes titular y alterno del personal de la entidad, elegidos mediante votación secreta, por un periodo de tres años.
5. A través del Informe Nº 34-2014-SUCAMEC-OGRH de fecha 30 de julio del 2014, la Oficina General de Recursos Humanos informa que ha llevado a cabo la convocatoria y posterior elección de los representantes titular y alterno del personal



de la SUCAMEC, resultando elegidos como representante titular, el señor Juan Carlos Jiménez Arriola y como representante alterno, el señor Carlos Arturo Jiménez Medina; por lo que es necesario designar al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la SUCAMEC.

6. Con el visto de la Jefa (e) de la Oficina General de Asesoría Jurídica, de la Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos y del Gerente General, y de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

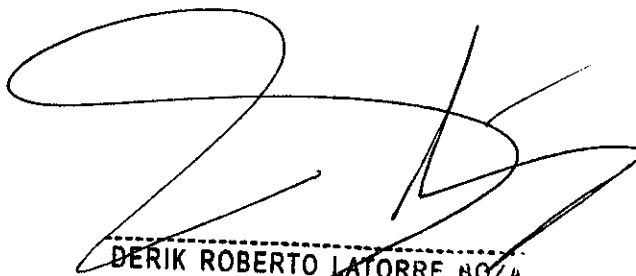
SE RESUELVE:

- 1) Designar al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, el cual estará integrado por las siguientes personas:

- Señor Juan Carlos Meléndez Zumaeta, Gerente General, quien lo presidirá.
- Señor Giancarlo Agustín Arbocco Miranda, Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
- Señorita Jennie Gisella Chávez Matías, Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos.
- Señor Juan Carlos Jiménez Arriola, representante Titular del personal de la Entidad.
- Señor Carlos Arturo Jiménez Medina, representante Alterno del personal de la Entidad.

- 2) El Comité designado mediante el artículo precedente, deberá cumplir con las funciones encomendadas, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y demás normas complementarias.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DERIK ROBERTO LATORRE BOZA
Superintendente Nacional
Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad,
Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC





Se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas –PDP Anualizado 2014 de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC

Resolución de Superintendencia

Nº 244 -2014/SUCAMEC

Lima, 04 SET. 2014

VISTO: el Memorando Nº 729 -2014-SUCAMEC-OGRH de fecha 27 de agosto de 2014, respecto a la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado, así como el Acta Nº 002-2014-CPDP del 27 de agosto de 2014 suscrita por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, y por las consideraciones siguientes:

1. Mediante Decreto Legislativo Nº 1127, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 07 de Diciembre de 2012, se creó la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, como Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía administrativa, funcional y económica en el ejercicio de sus funciones.
2. Conforme al Decreto Legislativo Nº 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, se dispone que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público, y es una estrategia fundamental para mejorar los servicios brindados a los ciudadanos y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados.
3. Mediante Resolución de Superintendencia Nº 243-2014-SUCAMEC de fecha 04 de setiembre de 2014, se aprobó el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas (PDP 2014-2018) de la SUCAMEC, estableciendo el marco general dentro del cual se desarrollarán las acciones necesarias para fortalecer al trabajador en forma integral, tanto en sus conocimientos, habilidades y actitudes, buscando con ello, garantizar el óptimo desarrollo de la función pública y brindar servicios de excelencia, contribuyendo con ello al Fortalecimiento Institucional.

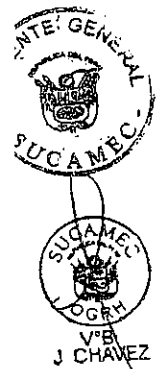


4. El artículo 3 del reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP.
5. El referido reglamento establece que el PDP tiene una vigencia de cinco años, y que cada año las entidades deben presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad.
6. La Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado y dispone la conformación de un Comité para su elaboración.
7. Con Resolución de Superintendencia N° 217-2014-SUCAMEC. del 12 de agosto de 2014, se designó a los integrantes del Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la SUCAMEC, el mismo que en cumplimiento de sus funciones, ha visado el PDP Anualizado 2014, el cual es necesario aprobar.
8. De conformidad y en ejercicio de las facultades previstas en el literal j) del artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones del Reglamento de Organización y Funciones de la SUCAMEC aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-IN, modificado por el Decreto Supremo N° 017-2013-IN.

SE RESUELVE:

1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2014 de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC; el mismo que como anexo en dieciséis (16) folios, forma parte de la presente Resolución de Superintendencia.

2.- Remitir copia de la presente Resolución de Superintendencia y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), de conformidad con lo establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.



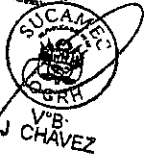


Resolución de Superintendencia

3.- Publicar la presente Resolución y el Anexo aludido en el numeral precedente, en el Portal Institucional de SUCAMEC (www.Sucamec.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese

DERIK ROBERTO LATORRE BOZA
Superintendente Nacional
Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad
Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PDP-2014



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE
SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL

Agosto, 2014

0

By

J'

P



Contenido

| | | |
|---------|---|----|
| I.- | Presentación | 3 |
| II.- | Aspectos Generales | 4 |
| III.- | Marco Normativo | 5 |
| IV.- | Justificación | 6 |
| V.- | Alcance | 6 |
| VI.- | Objetivos y Metas | 6 |
| Q VII.- | Finalidad | 7 |
| VIII.- | Vigencia y Responsabilidad | 7 |
| IX.- | Evaluación | 7 |
| W X.- | Presupuesto de Programas a Desarrollar | 12 |
| XI.- | Programación de Actividades | 14 |
| J XII.- | Matriz de Cursos de Capacitación | 15 |



I. Presentación

En la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP-2014 de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Munición y Explosivos de Uso Civil -SUCAMEC, se han observado las disposiciones establecidas en 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.

Es importante señalar que éste es el primer Plan de Desarrollo de Personas Anualizado que elabora la SUCAMEC, por lo que con él se busca promover el desarrollo de capacidades, entendiéndolo como una actividad que tiene como finalidad lograr el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que presta servicios en la entidad.

La SUCAMEC entiende que la capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. Por esta razón, promueve la capacitación de su personal.

La modernización Institucional, no sólo implica cambiar los equipos y mejorar los ambientes físicos; consiste también en mejorar los procesos y, sobre todo, mejorar las competencias de los colaboradores de la institución, para que el trabajo se realice con eficacia, eficiencia y calidad, centrado en el usuario.

La ejecución del PDP, mediante las actividades de capacitación garantizará que los colaboradores obtengan conocimientos y habilidades inherentes al puesto que desempeñan, lo que les va a permitir modificar actitudes en el puesto en que se desempeñan y/ o en el ambiente laboral.

Es por ello que el presente plan integra la propuesta de las diferentes unidades orgánicas y las del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, sometiéndose para visto y aprobación.



II. Aspectos Generales

La SUCAMEC es un Organismo Técnico Especializado adscrito al Ministerio del Interior, que tiene como principales funciones:

- Proponer y ejecutar la política sectorial en el ámbito de su competencia, así como dictar las normas complementarias a las leyes y reglamentos.
- Autorizar y administrar las actividades en el ámbito de los servicios de seguridad privada, fabricación y comercio de armas, municiones y conexos, explosivos y productos pirotécnicos de uso civil.
- Controlar, supervisar y fiscalizar las actividades en el ámbito de los servicios de seguridad privada, fabricación, comercialización, importación, exportación, almacén traslado, posesión y uso de armas, municiones y conexos, explosivos de uso civil y productos pirotécnicos, incluyendo el cumplimiento de los requisitos y de la legislación vigente en el ámbito de su competencia.
- Formular, ejecutar y supervisar los planes, programas y proyectos para el ejercicio de sus atribuciones.
- Imponer sanciones por el incumplimiento de obligaciones derivadas de las normas en el ámbito de su competencia.
- Realizar actividades de formación y capacitación en materia de su competencia.
- Coordinar y monitorear con las entidades públicas correspondientes el establecimiento de rutas vigiladas para el transporte de explosivos, insumos, armas, municiones y artículos conexos.
- Coordinar con las personas naturales y jurídicas dedicadas a las actividades de seguridad privada, armas, municiones, explosivos y productos pirotécnicos de uso civil, para coadyuvar con la seguridad ciudadana y la lucha contra la criminalidad organizada.
- Decidir el destino final de las armas, municiones, explosivos y productos pirotécnicos de uso civil, según corresponda.
- Poner en conocimiento del Ministerio Público, Policía Nacional del Perú y Dirección General de Inteligencia del Ministerio del Interior, la comisión de presuntos ilícitos penales relacionados con la posesión, fabricación, comercialización y uso de armas, municiones, explosivos y productos pirotécnicos.
- Expedir Resoluciones de Superintendencia y formular instrumentos normativos y absolver consultas en materia de su competencia
- Otros que se deriven de la naturaleza de las funciones que realiza la entidad.



PERU

Superintendencia Nacional de Control de
Servicios de Seguridad, Armas, Municiones
y Explosivos de Uso Civil - SUCAMEC

2.1 Misión

Regular, supervisar y fiscalizar, a nivel nacional, los servicios de seguridad privada y el uso civil de armas de fuego, municiones, explosivos y productos pirotécnicos, mediante la aplicación de recursos tecnológicos y la gestión de un equipo humano competente y comprometido en beneficio de la sociedad.

2.2 Visión

Ser reconocido como un organismo técnico especializado moderno, eficiente y transparente, que brinda servicios de calidad en forma oportuna y que contribuye a la seguridad ciudadana y al desarrollo del país.

III. Marco Normativo

El PDP de la SUCAMEC para el año 2014, tiene como marco normativo el siguiente:

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Supremo N° 109-2012-PCM, Estrategias para la Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Ley N° 29244, Ley que Establece la Implementación y el Funcionamiento del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por D.S. N° 065-2011-PCM.
- Decreto Supremo N° 007-2010-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado (TUO) de la Normativa del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- 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"
- Ley N° 30057, que aprueba la Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Superintendencia N° 217-2014-SUCAMEC, en la cual designan a los integrantes del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- Resolución de Superintendencia que aprueba el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas de la SUCAMEC.



- Decreto Supremo N° 004-2013-IN, modificado mediante Decreto Supremo N° 017-2013-IN, que aprueban el Reglamento de Organización y Funciones de la SUCAMEC.

IV. Justificación

La SUCAMEC a través del PDP-2014, se compromete a lograr entre sus colaboradores actitudes que ayuden a fortalecer las funciones que realizan en el puesto que se desempeñan, brindándose la capacitación Transversal (*in house*) o Específica (individual), como medio para su desarrollo profesional y personal que redunde directa y positivamente en la calidad de la gestión, intervención y atención que brinda la entidad a los ciudadanos.

Para efectos de la programación de las actividades que integran el PDP-2014, se ha considerado actividades de capacitación de carácter Transversal (*in house*), y Específica (Individual); sin embargo, no se excluyen aquellos requerimientos que se presenten en función de la coyuntura nacional y/o desempeño institucional del sector.

V. Alcance

El presente PDP es de aplicación para los colaboradores que laboren en la SUCAMEC, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; además de la aplicación progresiva de la Ley N° 30057 y su Reglamento.

VI. Objetivos y Metas

6.1 Objetivo General

Promover el desarrollo de competencias duras y blandas en el personal que labora en la SUCAMEC, a fin de contribuir de manera eficiente y eficaz con el logro de los Objetivos Estratégicos de la Institución; así como alcanzar el desarrollo profesional y personal de los colaboradores de la entidad.

6.2 Objetivos Específicos

- Fortalecer las competencias técnicas de los colaboradores de la SUCAMEC, a fin de coadyuvar al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Sectoriales.
- Mejorar los conocimientos de los colaboradores de la SUCAMEC, en temas relacionados con la Gestión de la Calidad, Gestión Pública y el mejoramiento continuo de los procesos Administrativos y de gestión en la ejecución de la Política de control preventivo en la emisión de autorizaciones y licencias e impulsar la fiscalización posterior.
- Promocionar y difundir los valores contenidos en el Código de Ética de la Función Pública para realizar buenas prácticas de una cultura ética en todos los niveles jerárquicos de la SUCAMEC.



6.3 Metas

- Lograr el desempeño óptimo de las funciones del personal capacitado.
- Contar con colaboradores motivados en un adecuado clima laboral basado en el desarrollo de valores y cultura ética.
- Mejorar el servicio de atención a los usuarios de la institución.
- Contribuir al desarrollo profesional de los colaboradores de la SUCAMEC, incrementando su grado de satisfacción y reconocimiento en el trabajo.
- Cumplir con la ejecución del presupuesto asignado para el PDP-2014.

VII. Finalidad

El PDP-2014, se encuentra orientado a:

- Desarrollar programas de capacitación, a fin de mejorar el desempeño del personal de la SUCAMEC en el cumplimiento de sus responsabilidades y autoridad asignadas.
- Mantener al personal actualizado en aspectos normativos, técnicos y de mejora de las capacidades del personal.

VIII. Vigencia y Responsabilidad

El PDP-2014 entra en vigencia a partir de su aprobación y su ejecución estará sujeta a la disponibilidad de presupuesto de la entidad.

El contenido del Plan está sujeto a variaciones por ser una herramienta dinámica las mismas que serán informadas oportunamente al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

La elaboración, ejecución, supervisión y evaluación del PDP-2014, es de responsabilidad de la Oficina General de Recursos Humanos.

El PDP-2014 de la SUCAMEC será visado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la SUCAMEC.

IX. Evaluación

9.1 Evaluación Diagnóstica

Para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación se revisó las siguientes herramientas:

- Plan Estratégico de la SUCAMEC
- Plan de Desarrollo Quinquenal
- Plan Operativo Institucional



9.2 Identificación de Necesidades

A través de los Formatos de Interés y Necesidades de Capacitación, se solicitó a las Gerencias y Oficinas de la SUCAMEC, un Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC) de acuerdo al desempeño laboral y al perfil del puesto, priorización de cursos para mejorar sus conocimientos, habilidades cuya finalidad es la de brindar un buen servicio al ciudadano.

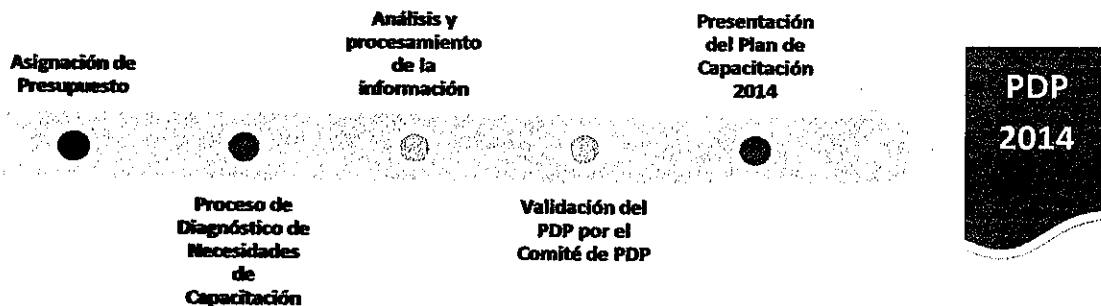
9.3 Identificación de Recursos Asignados

El Plan Operativo Institucional 2014 de la SUCAMEC tiene programado dentro de sus actividades aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado.

Asimismo se debe indicar que para el desarrollo de PDP-2014 se cuenta con la suma de S/.200,000.00 (Doscientos Mil y 00/100 Nuevos Soles).

9.4 Diseño del Plan de Desarrollo de Personas

El PDP 2014 se desarrolló en varias etapas y con el DNC remitido por las Gerencias y Oficinas de la SUCAMEC se analizó y evaluó la demanda de capacitación (formación laboral o profesional).



Con los resultados del DNC validados y los aportes del Comité de Elaboración del PDP, se determinaron las actividades de capacitación que formarán parte del PDP 2014, por lo que se ha identificado los siguientes programas a desarrollar:

a. Programa Estratégico Institucional

Tiene por objetivo atender las necesidades de capacitación alineadas a los objetivos estratégicos de la SUCAMEC.

b. Programa SIG (Sistema Integrado de Gestión)

Tiene por objetivo atender las necesidades de capacitación propuestas por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, con la finalidad de implementar el Sistema de Gestión de la Calidad de los procesos internos de la SUCAMEC.



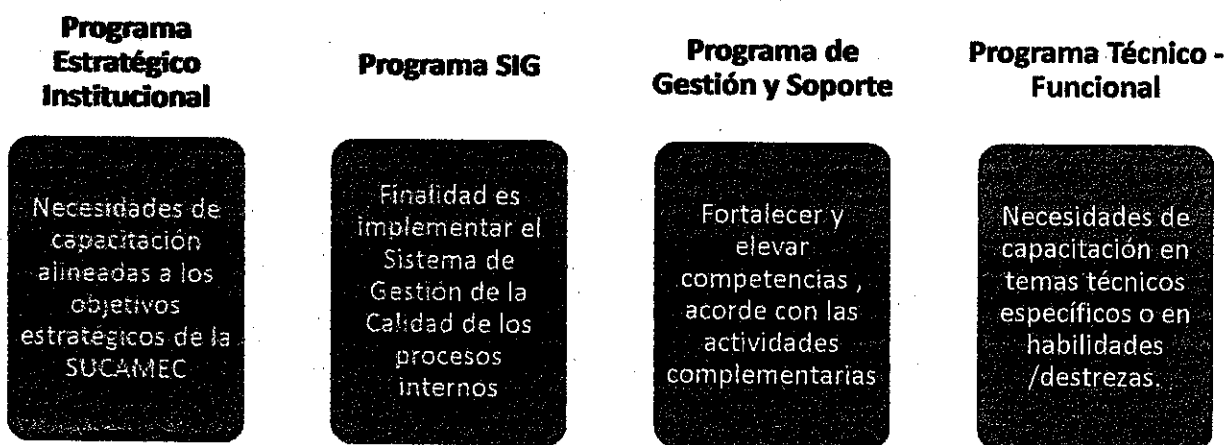
c. Programa de Gestión y Soporte

Este programa está orientado a fortalecer y elevar los niveles de desarrollo de competencias del personal, acorde con las actividades complementarias de cada puesto. Además, se atiende necesidades de capacitación común o similar que se han identificado según las demandas de las diversas unidades orgánicas.

d. Programa Técnico Funcional

Este programa tiene por objetivo atender las necesidades de capacitación de cada unidad orgánica ya sea en temas técnicos específicos o en habilidades/destrezas.

Programas a desarrollar PDP 2014



9.5 Ejecución del Plan

La ejecución del PDP se iniciará a partir de su aprobación mediante cursos transversales y específicos de acuerdo a solicitud de las Gerencias y Oficinas de la SUCAMEC.

Condiciones para su otorgamiento:

- a. La capacitación deberá estar vinculada a las funciones/actividades que desarrolla el colaborador u otras que requiera éste, previa autorización de su jefe inmediato.
- b. En todas las modalidades de capacitación, como cursos entre otros, el colaborador deberá remitir a la Oficina General de Recursos Humanos la constancia, certificado o diploma que evidencie su culminación.

En cuanto a la operatividad para la ejecución del PDP anualizado, ésta será de acuerdo a lo siguiente:

- Los procedimientos serán establecidos en las normas internas de capacitación que emita la Oficina General de Recursos Humanos, en coordinación con la Gerencia General.



- Serán atendidos los cursos relacionados a los temas contenidos en el PDP.
- Los requerimientos cuyos temas no estén contenidos en el PDP, debe contar con el sustento correspondiente y serán atendidos en función a la disponibilidad de recursos presupuestales.

Todos los beneficiarios de los cursos impartidos por la SUCAMEC, previamente al inicio de la capacitación deberán de firmar un Pacto de Permanencia, en el cual se indica que los colaboradores que reciban una capacitación deberán de permanecer en la entidad por un periodo de tiempo acuerde con la inversión de la capacitación que señale dicho pacto.

9.6 Seguimiento del Plan

La Oficina General de Recursos Humanos, con la intervención del Analista de Capacitación, Desarrollo y Selección, hará el seguimiento a los cursos dictados por las instituciones elegidas de acuerdo a temas propuestos, asistencia de los participantes, evaluaciones y aplicación de encuestas sobre la satisfacción del curso y de la institución elegida.

9.7 Evaluación del Plan

La evaluación del Plan nos va a permitir contrastar los resultados de las acciones de capacitación para realizar los posibles reajustes.

La elaboración, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación del PDP-2014, será realizado por la Oficina General de Recursos Humanos, de conformidad con lo establecido en 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.

Los mecanismos de evaluación de las actividades de capacitación serán las siguientes:

a. Satisfacción de los participantes

Para determinar el grado de satisfacción de los participantes en los cursos de capacitación, después de cada actividad, se aplicará un cuestionario denominado "Encuesta de Evaluación y Satisfacción del Participante", a través de la cual se requerirá información asociada a los siguientes ámbitos:

- Aplicabilidad de la capacitación.
- Expositor.
- Metodología utilizada por el expositor.
- Evaluación del lugar donde se brindó la capacitación y servicios recibidos.
- Calificación de la organización del evento.

Por último, cabe destacar que los participantes tienen la posibilidad de sugerir mejoras al proceso de capacitación.



b. Medición de niveles de aprendizaje de los participantes

Tiene como objetivo medir el nivel de aprendizaje adquirido en una capacitación; por lo que, se aplica la evaluación de conocimientos al inicio y término de la formación con la intención de verificar dicho nivel.

①

c. Aplicación de lo aprendido en las actividades de capacitación en el puesto de trabajo

Después de concluir la actividad de capacitación, con la finalidad de medir los cambios de comportamiento en el puesto de trabajo como consecuencia de la mejora del desarrollo de competencias, al cabo de un espacio de tiempo se aplicará a los jefes inmediatos de los capacitados una encuesta, para medir la eficacia de la capacitación otorgada, para identificar los logros o conductas efectivas que el colaborador ha realizado como producto de la capacitación recibida.

Em

D

P



X. Presupuesto de Programas a Desarrollar

Programa Estratégico Institucional

Programa SIG

Programa de Gestión y Soporte

Programa Técnico - Funcional

48,000.00

17,700.00

121,165.00

13,135.00

| PROGRAMA A DESARROLLAR | CURSO | PRESUPUESTO |
|---|---|------------------|
| PROGRAMA ESTRATEGICO INSTITUCIONAL | Seguridad y Salud en el Trabajo | 3.000,00 |
| | Gestión Pública | 40.000,00 |
| | Código de Ética | 1.000,00 |
| | Capacitación en temas de Control de Armas, Municiones y artículos conexos. | 1.000,00 |
| | Capacitación en temas de Seguridad Privada | 1.000,00 |
| | Capacitación en temas de Explosivos y Productos Pirotécnicos | 1.000,00 |
| | Capacitación en temas de Control y Fiscalización | 1.000,00 |
| Total Presupuesto PEI | | 48.000,00 |

| PROGRAMA A DESARROLLAR | CURSO | PRESUPUESTO |
|--|---|------------------|
| PROGRAMA SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN | Sistema de Gestión de Calidad – ISO 9001 | 17.700,00 |
| Total Presupuesto PSIG | | 17.700,00 |

Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado

| PROGRAMA A DESARROLLAR | CURSO | PRESUPUESTO |
|--------------------------------------|--|-------------------|
| PROGRAMA DE GESTIÓN Y SOPORTE | Procedimiento Administrativo General | 11.400,00 |
| | Procedimiento Administrativo Sancionador | 10.500,00 |
| | Seminario Ley del Silencio Administrativo | 10.500,00 |
| | Cursos de Ofimática (Básico, Intermedio) | 43.165,00 |
| | Gestión de las Contrataciones del Estado | 34.200,00 |
| | Calidad de Atención al Usuario en una entidad pública | 11.400,00 |
| Total Presupuesto PGS | | 121.165,00 |

| PROGRAMA A DESARROLLAR | CURSO | PRESUPUESTO |
|-------------------------------------|--|------------------|
| PROGRAMA TÉCNICO - FUNCIONAL | Business Process Management (BPM) | 2.295,00 |
| | ITIL Foundations V.3 2001 Edición Taller de Preparación | 1.390,00 |
| | Diseño Gráfico: Photoshop, Indesign, Illustrator | 5.250,00 |
| | Edición y/o producción de audiovisuales | 2.100,00 |
| | Gestión Pública por Resultados | 2.100,00 |
| Total Presupuesto PTF | | 13.135,00 |



XI. Programación de Actividades

| Nº | CURSO | MES A EJECUTAR |
|----|--|----------------|
| 1 | Gestión Pública | SETIEMBRE |
| 2 | Capacitación en temas de Seguridad Privada | |
| 3 | Procedimiento Administrativo General | |
| 4 | Procedimiento Administrativo Sancionador | |
| 5 | Cursos de Ofimática (Básico, Intermedio) | |
| 6 | Calidad de Atención al Usuario en una entidad pública | |
| 7 | ITIL Foundations V.3 2001 Edition Taller de Preparación | |
| 8 | Capacitación en temas de Explosivos y Productos Pirotécnicos | OCTUBRE |
| 9 | Código de Ética | |
| 10 | Sistema de Gestión de Calidad – ISO 9001 | |
| 11 | Seminario Ley del Silencio Administrativo | |
| 12 | Gestión de las Contrataciones del Estado | |
| 13 | Capacitación en temas de Control de Armas, Municiones y artículos conexos. | NOVIEMBRE |
| 14 | Seguridad y Salud en el Trabajo | |
| 15 | Business Process Management (BPM) | |
| 16 | Diseño Gráfico: Photoshop, Indesign, Illustrator | |
| 17 | Edición y/o producción de audiovisuales | |
| 18 | Gestión Pública por Resultados | |
| 19 | Capacitación en temas de Control y Fiscalización | DICIEMBRE |

9

h

o

p

Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado

XII. Matriz de Cursos de Capacitación

| N° | CURSOS | OBJETIVOS | INT. REG. | | | | | | | | | | | | | H° PARTICI PANTES | PRESUPUESTO ASIGNADO | HORAS | | | | | | | | | |
|----|---|--|-----------|----|-----|----|---|----|-----|------|----|---|----|-----|----|-------------------|----------------------|-------|---|---|---|---|---|----|-----------|-----------|----|
| | | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Gestión Pública | Verificar los controles a los sistemas administrativos. | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 30 | 40,000.00 | 80 | |
| 2 | Código de Ética | Proveer a los colaboradores de un marco de conocimientos y competencias para optimizar el uso de los recursos públicos y mejorar la atención a la ciudadanía, mejorando así la eficiencia del aparato estatal. | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 60 | 1,000.00 | 4 |
| 3 | Capacitación en temas de Control de Armas, Municiones y artículos conexos | Capacitar a los colaboradores en temas generales respecto a las licencias para fabricación, comercialización, importación, exportación, internamiento de armas. | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 15 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 59 | 1,000.00 | 4 |
| 4 | Capacitación en temas de Seguridad Privada | Proveer a los colaboradores de los conocimientos necesarios para una eficaz administración en el servicio de Seguridad Privada | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58 | 1,000.00 | 4 |
| 5 | Capacitación en temas de Explosivos y Productos Pirotécnicos | Capacitar a los colaboradores en temas generales respecto a otorgar, renovar o cancelar las licencias de explosivos y productos pirotécnicos | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 15 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58 | 1,000.00 | 4 |
| 6 | Capacitación en temas de Control y Fiscalización | Proveer a los colaboradores de los conocimientos necesarios en cuanto al Control y Fiscalización de armas, servicios de seguridad privada y explosivos de uso civil. | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 58 | 1,000.00 | 4 |
| 7 | Gestión de Calidad - ISO 9001 | Implementar un SGC integrado en la entidad, de acuerdo a lo normado por la PCM. | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 17,700.00 | 42 | |
| 8 | Procedimiento Administrativo General | Implementar la capacidad operativa de las instituciones que pertenecen al sector interior acorde a la demanda de los servicios que requiere la ciudadanía. | 1 | 1 | 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 48 | 11,400.00 | 24 |
| 9 | Procedimiento Administrativo Sancionador | Dar una visión amplia a los colaboradores de la responsabilidad administrativa que puede generar sus actos. | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 | 10,500.00 | 18 | |





