



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

Resolución N° 061-2014-P/IPD.....

Lima, 21 de Febrero del 2014

VISTO: El Informe N° 001-2014-CPDP/IPD, del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Peruano del Deporte.

CONSIDERANDO:

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, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público.

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, el numeral VII de la referida Directiva, dispone que los PDP Quinquenal y Anualizado, validados por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Peruano del Deporte son aprobados por el titular de la Entidad, debiendo ser puesto en conocimiento del SERVIR.

Que, en virtud a las normas precitadas en los párrafos precedentes, mediante Resolución N° 686-2011-P/IPD, de fecha 28.09.2011 se designó al Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Peruano del Deporte;

Que, el referido Comité ha elaborado el "Plan de Desarrollo de Personas Anual 2014 del IPD, y remite los actuados a esta instancia de acuerdo a lo establecido en la Sección VII de la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado".

De conformidad a lo dispuesto por la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDRC, 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 DS N° 017-2004-PCM;

Con las visaciones de la Oficina de Presupuesto y Planificación, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina General de Administración, Unidad de Personal y de la Secretaria General, en lo que corresponde a sus respectiva competencias;



PERÚ

Ministerio
de Educación

Instituto Peruano
del Deporte

RESOLUCION N° 061-2014-P/IPD
Lima, 21 de Febrero de 2014

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de Personas Anual 2014 del Instituto Peruano del Deporte", que como anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia del IPD.

ARTICULO TERCERO.- REMITIR copia de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de Personas Anual 2014 del Instituto Peruano del Deporte, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



FRANCISCO BOZA
PRESIDENTE
INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE



Plan de Desarrollo
de Personas 2014

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Visión del Instituto Peruano del Deporte
- 1.2 Misión del Instituto Peruano del Deporte
- 1.3 Valores del Instituto Peruano del Deporte
- 1.4 Objetivos del PDP Quinquenal 2012-2016
- 1.5 Objetivos del PDP Anual 2014

II. ACTIVIDADES DEL IPD

III. JUSTIFICACIÓN

IV. FINES DEL PDP

V. ALCANCE

VI. EVALUACIÓN

- 6.1 Evaluación diagnóstica

VII. META

VIII. OFERTAS DE CAPACITACIÓN

ANEXO



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2014 del Instituto Peruano del Deporte forma parte del proceso de implementación del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas, el cual ha sido articulado al Plan Estratégico Institucional 2012-2015.

El PDP es una herramienta de gestión que la Institución cuenta con el fin de alcanzar su misión y visión institucional, el mismo que está orientado al desarrollo de las competencias del personal, para ello es preciso la articulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) con el Plan de Desarrollo de las Personas del quinquenio 2012-2016, con la finalidad de contribuir al desarrollo del talento humano de la Institución.

Actualmente la capacitación contribuye a fortalecer y mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos; siendo un proceso destinado a promover, facilitar, desarrollar y empoderar aptitudes y actitudes hacia el conocimiento, desarrollo profesional y personal de los trabajadores de nuestra institución.

Asimismo, el factor clima laboral favorece el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los trabajadores de nuestra institución, fomentando así actitudes favorables al servicio público y desarrollo de valores organizacionales.

La capacitación permite que los servidores de nuestra Institución adquieran o desarrollen conocimientos y habilidades ceñidas a las funciones que se les ha asignado, con el propósito de modificar actitudes que responden al requerimiento del puesto, para el desarrollo de sus competencias.

Asimismo, la capacitación forma parte de los componentes del proceso de desarrollo del talento humano, por un lado abarca una sucesión definida de condiciones, así como etapas orientadas a lograr la integración del personal en el cargo y con la Institución, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral.

I. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de Personas 2014, se enmarca en los lineamientos de fortalecer competencias y habilidades personales para el desarrollo de una cultura organizacional y en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016.

En tal sentido, se fundamenta en la visión, la misión, los valores y los objetivos estratégicos institucionales.

1.1 Visión del Instituto Peruano del Deporte

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

1.2 Misión del Instituto Peruano del Deporte

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

1.3 Valores del Instituto Peruano del Deporte

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

1.4 Objetivos y estrategias del PDP Quinquenal 2012-2016

1.4.1 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.

1.4.2 Estrategias

- a) Desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas de 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 los 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.

1.5 Objetivos del PDP Anual 2014

1.5.1 Objetivo General

Fortalecer los conocimientos, las competencias y habilidades personales de los trabajadores para la optimización de los procesos internos de nuestra institución.

1.5.2 Objetivos Específicos

- a) Mantener actualizados los conocimientos teóricos y técnicos de los trabajadores en el ámbito de cada unidad orgánica con especial atención en los cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a estas nuevas oportunidades.
- b) Disminuir las brechas existentes entre las competencias actuales y las competencias a capacitar de los trabajadores del IPD.
- c) Desarrollo de las habilidades y destrezas personales para un desempeño favorable dentro y fuera de la institución; acentuando en la excelencia, transparencia, compromiso y vocación de servicio que constituyen los valores de nuestra institución.

II. ACTIVIDADES DEL IPD

El Instituto Peruano del Deporte (IPD) es el ente rector del Sistema Deportivo Nacional, constituye un organismo público descentralizado del Ministerio de

Educación, dedicada a fomentar la actividad física, el deporte y la recreación en el proceso de crecimiento y desarrollo humano, proporcionando los medios necesarios para la práctica de la actividad física y el deporte creando una cultura de competencia deportiva, por ello resulta necesario mejorar los procesos con la finalidad de satisfacer las necesidades de la comunidad deportiva; orientadas a la excelencia de nuestras actividades.

El IPD posee autonomía técnica, funcional y administrativa para el cumplimiento de sus funciones, teniendo como finalidad formular la política deportiva, recreativa y 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.

III. JUSTIFICACIÓN

Nuestra institución considera al recurso humano como el elemento fundamental para el desarrollo de la institución, existiendo la necesidad de tener al personal capacitado y con las competencias requeridas para el desempeño de las funciones encargadas, garantizando la calidad y optimización de los servicios que brinda nuestra Institución.

Es preocupación de esta administración tener un recurso humano motivado, que trabaje en equipo, convencido que es una de las dos fuerzas internas de mayor importancia para alcanzar elevados niveles de competitividad.

Para contar con el recurso humano motivado es necesario brindarle excelente calidad en el trato al desempeñar sus funciones, por parte de los directivos o funcionarios, a fin de establecer un marco de confianza, respeto y consideración en las jornadas diarias, sin desestimar la importancia del ambiente laboral, en la medida que éste facilite las funciones asignadas.

Las premisas expuestas conducen al enfoque que la capacitación es el mecanismo básico para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos del personal para optimizar el servicio que brinda.

Asimismo, las unidades orgánicas del IPD precisan contar con la actualización y reforzamiento de los conocimientos, siendo necesario dotar al personal con conocimientos de vanguardia, acompañado con tecnología de punta y ambiente laboral adecuado.

IV. FINES DEL PDP

El proceso de Plan de Desarrollo de Personas contiene lineamientos orientadores, objetivos estratégicos, valores institucionales, indicadores y metas que se deben cumplir en el próximo quinquenio, con la finalidad de mejorar el nivel de satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores, coadyuvando con ello la entrega de mejores servicios a los usuarios.

Siendo el propósito fundamental impulsar la eficacia Institucional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir en:

- Orientar la capacitación a fin de alcanzar los objetivos estratégicos institucionales del PEI.
- Aumentar el nivel de rendimiento del personal y con ello, incrementar la productividad administrativa del Instituto Peruano del Deporte.
- Promover conductas positivas y optimizar el clima de trabajo, enaltecer la moral de trabajo, la calidad y con ello optimizar la calidad del servicio.
- Satisfacer, requerimientos futuros del IPD en materia de personal, sobre la base de la planificación de la gestión del talento humano.



V. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de las Personas se aplica según lo dispuesto por las normas emitidas por SERVIR, para todo el personal que presta servicio bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo. Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional (Postdoctorado, doctorado, maestrías, especialidades, diplomados y cursos de actualización), para los temas de formación laboral (capacitación teórica y/o práctica dentro de la Institución), capacitación interinstitucional y pasantías se sujetaran a lo establecido en el reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

El PDP está dirigido a la especialización del recurso humano que labora en el IPD, priorizando a los menos capacitados. El personal que reciba capacitación está obligado a la aprobación de la especialización otorgada, correspondiendo realizar una labor de réplica entre sus pares y personal que labora en su entorno, de incumplirse lo estipulado será exhortado a devolver el costo de la

capacitación. Concluido el Plan de Desarrollo de las Personas se realizará una evaluación con el fin de medir los logros y se proceda a solicitar los requerimientos para el año siguiente.

La capacitación puede ser individual o grupal, debe cubrir las brechas entre el conocimiento que tiene el trabajador con la función que desempeña, es necesario que se encuentre contenido en el PDP, debe ser solicitada por el Jefe de la Unidad orgánica a la pertenece el trabajador, de ser el caso que para una vacante de capacitación califiquen varios trabajadores, se procederá a evaluarlas funciones de los calificados versus el temario de la capacitación, a fin de designar al trabajador cuyas labores se ajusten más a la capacitación solicitada, de persistir el empate se solicitará una evaluación a la entidad que impartirá la capacitación.

Todos los requerimientos se enmarcaran dentro de lo dispuesto por las normas establecidas por SERVIR, las que se han ajustado al presupuesto asignado para el periodo 2014 de S/. 400,000.00 Nuevos Soles.

VI. EVALUACIÓN

6.1 Evaluación diagnóstica

Con Resolución N°213-2013-P/IPD del 22 de Mayo del 2013 se aprueba y dispone publicar el Plan de Desarrollo de las Personas 2013, en tal sentido se realizó coordinaciones con entidades capacitadoras de prestigio, para que remitan sus propuestas que permitan atender las capacitaciones requeridas por las Unidades Orgánicas.

El PDP 2013 consideró 38 capacitaciones (12 capacitaciones en Formación Profesional y 26 capacitaciones en Formación Laboral) para capacitar a 1044 trabajadores a nivel nacional con un presupuesto aprobado de S/ 400,000.00

Del presupuesto previsto para el PDP se ejecutó S/ 181,221.20 (45%), del total de capacitaciones previstas, se ejecutaron 29 capacitaciones (76%) (08 capacitaciones de Formación Profesional y 21 de Formación Laboral) para un total de 314 servidores públicos del IPD (211 personal CAS y 103 personal Nombrado).

De la evaluación remitida por las Unidades Orgánicas se resume que la capacitación otorgada ha contribuido con la actualización del personal, y ha sido el instrumento que permitió mejorar las funciones asignadas a su personal

para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, la evaluación de los aportes del PDP 2013 permitió identificar las oportunidades de mejora para realizar planes de capacitación adecuados, que apunten a temas específicos como las denominadas capacitaciones o cursos *in house*.

6.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

Evaluación de conocimientos.- Si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.

Evaluación de desempeño.- Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

VII. META

Resulta necesario y prioritario reducir las brechas de ofertas de capacitación que existen entre el personal de IPD-Lima y de los Consejos Regionales, a través de la ejecución de cursos de capacitación en los mencionados consejos.

Disminuir las brechas existentes entre las competencias actuales y las competencias a capacitar de los trabajadores para una mejor gestión administrativa del personal del Instituto Peruano del Deporte.

Incrementar la práctica de los valores institucionales para mejorar el clima laboral del IPD.

VIII. OFERTAS DE CAPACITACIÓN

Conformada por los programas de Formación Profesional y Formación Laboral
Formación Profesional (Diplomados, Especialización)

Dirigido al Personal Nombrado y Contratado Administrativo de Servicios con más de 2 años de permanencia en el IPD, que cumpla el perfil requerido y sus funciones correspondan a la capacitación a otorgar.

Formación Laboral (Capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del estado dentro de la Institución),

Dirigido al Personal Nombrado, Funcionarios y Contratado Administrativo de Servicios con más de 2 años de permanencia en el IPD, que cumpla el perfil requerido y sus funciones correspondan a la capacitación a otorgar.

CUADRO RESUMEN DE COSTOS



PROGRAMA	MONTO S/.
Formación Profesional	67,300.00
Formación Laboral	332,700.00
TOTAL	400,000.00

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN A DESARROLLAR 2014

TIPO DE CAPAC	SUB TIPO	CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	INSTITUCION	N° PERS	MONTO
F O R M A C I O N A L	Especialización	Especialización en Finanzas Públicas	Fortalecer las competencias en Finanzas Públicas	Universidad El Pacifico	2	S/. 6,000.00
		Especialización en diseño, formulación y evaluación de programas presupuestales	Reforzar conocimientos en el Sistema de Presupuesto	Institución	4	S/. 4,500.00
	Diplomas	Diplomado en Gerencia en la Administración Pública (Módulo II)	Reforzar conocimientos en la Administración Pública	ESAN	4	S/. 8,000.00
		Diplomatura en Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público	Fortalecer la gestión de recursos humanos en el IPD	ESAN	3	S/. 5,000.00
		Diplomado en Proyectos de Inversión Pública con evaluación de riesgo e impacto ambiental	Fortalecer los conocimientos en la gestión de proyectos de inversión pública evaluando su impacto	Universidad Agraria	4	S/. 8,000.00
		Diplomado Asistente administrativo en Gestión Pública	Fortalecer competencias como asistente administrativo en la Administración Pública	ELA	20	S/. 35,800.00
		Adquisiciones y Contrataciones del Estado	Fortalecer conocimientos en contrataciones con el Estado	Universidad Continental	30	S/. 40,000.00
		Curso de Proyectos de Inversión Pública	Fortalecer los conocimientos en la gestión de proyectos de inversión pública	Universidad Continental	30	S/. 11,400.00
		Procedimiento administrativo sancionador	Actualizar los conocimientos en procedimiento administrativo sancionador	ENC	6	S/. 2,500.00
		Gestión de bienes inmuebles	Fortalecer el saneamiento físico legal de los bienes inmuebles	Cafae-SBN	3	S/. 2,900.00
		Control Previo	Desarrollar competencias en Control Previo	Alta Asesoría Empresarial	10	S/. 4,700.00
		Curso intermedio de archivos	Fortalecer competencias de archivo	ENA	2	S/. 2,600.00
	Gestión y Control de Obras Públicas	Fortalecer conocimientos en Gestión de obras públicas	Cafae-OSCE	7	S/. 2,500.00	



Cursos	Términos de referencias y especificaciones técnicas (bienes, servicios y obras)	Fortalecer conocimientos en Procedimientos Administrativos	Universidad Continental	30	S/. 11,400.00
Curso de Capacitación "Redacción y Ortografía"	Curso de Capacitación "Redacción y Ortografía"	Fortalecer la redacción del personal de la Institución	ESAN	30	S/. 11,400.00
Curso de Capacitación "Redacción y Ortografía" (plan piloto en 18 Concejo Regionales de Deporte agrupados en 05 grupos)	Curso de Capacitación "Redacción y Ortografía", "Clima laboral" (plan piloto en 18 Concejo Regionales de Deporte agrupados en 05 grupos)	Fortalecer la redacción y clima laboral del personal de los Consejos Regionales	Institución de la región	150	S/. 42,000.00
Presupuesto por Resultados		Reforzar conocimientos en Presupuesto por Resultados	ESAN	4	S/. 11,400.00
Sistema Integrado de Gestión Administrativa-SIGA		Fortalecer competencias técnicas	ENC	10	S/. 5,000.00
Redes sociales-nivel avanzado		Fortalecer competencias técnicas	Consultora	12	S/. 4,000.00
Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF		Fortalecer competencias técnicas	ENC	10	S/. 5,000.00
Curso de especialización en Arbitraje		Fortalecer conocimientos en temas de arbitraje	Centro de Conciliación Avenáño	4	S/. 700.00
Gestión de la Capacitación		Fortalecer competencias en Gestión de capacitación	PUCP	1	S/. 700.00
Gestión del Presupuesto 2014		Fortalecer competencias en Gestión del Presupuesto 2014	Instituto	5	S/. 2,400.00
La administración y supervisión de almacenes		Desarrollar competencias en logística de almacenes	Instituto	4	S/. 2,000.00
Seguridad y Salud en el trabajo		Reforzar conocimientos en Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Instituto Peruano de Seguridad y Salud y Medio Ambiente	35	40,000.00
Primeros Auxilios		Desarrollar conocimiento en primeros auxilios	Institución	120	11,400.00



	Enfoque y gestión en la Administración Pública	Reforzar conocimientos y procesos en la Gestión de la Administración Pública	Institución	50	20,700.00
Talleres	Mantenimiento de áreas verdes	Fortalecer competencias técnicas	Universidad La Agraria	10	S/. 3,000.00
	Mantenimiento de piscinas, incluyendo bombas		TECSUP	5	S/. 2,450.00
	Construcción en Drywall		SENCICO/CAPECO	3	S/. 1,200.00
	Reparación de equipos de aire acondicionado		GAMOR	4	S/. 1,000.00
	Talleres: cerrajería, gasfitería, electricidad		SENCICO	10	S/. 11,400.00
	Electricidad industrial de equipos electrónicos		GAMOR	6	S/. 1,500.00
	AutoCAD 3D		REPLICA ATC/UNI	4	S/. 2,600.00
	Microsoft Project		UNI	6	S/. 2,000.00
	Microsoft Word y Excel (intermedio, avanzado)		UNI	15	S/. 3,450.00
	Programa S 10 (Costos y Presupuestos)		UNI	13	S/. 3,000.00
Habilidades blandas	Liderazgo personas y de equipos de trabajo en las organizaciones	Desarrollar habilidades y competencias personales de los trabajadores	ESAN	30	S/. 11,400.00
	Comunicación corporativa		ESAN	30	S/. 11,400.00
	Manejo y administración del tiempo		Consultora	15	S/. 3,300.00
	Couching organizacional			400	S/. 37,000.00
	Calidad en la atención al ciudadano en las entidades públicas		Institución	6	S/. 3,300.00
					S/. 400,000.00

