



RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Chorrillos, 06 JUN. 2011

Nº 073 -2011-DINI-000



VISTOS:

El Informe Nº 014-2011-DINI-009/02 de fecha 25 de mayo 2011, el Memorando Nº 721-2011-DINI-009 de fecha 01 de junio de 2011 y el Informe Nº 061-2011-DINI-008 de fecha 03 de junio de 2011;



CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI, Ley Nº 28664, se crea la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI como órgano rector especializado del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA que cumple la función de dirigir, coordinar, centralizar, integrar, procesar y difundir la inteligencia que con carácter obligatorio le proveen los componentes del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA;



Que, mediante Decreto Supremo Nº 025-2006-PCM, se aprobó el Reglamento de la Ley del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI y mediante Decreto Supremo Nº 026-2006-PCM, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI;



Que, el Decreto Legislativo Nº 1025 dictó 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, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, establecieron la obligación para las entidades públicas de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas que se encuentran al servicio del Estado;

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL ..//

EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Reg. Nº 888 Fecha 01.09.2011

Que, mediante Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se establecieron los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), cuyo numeral 6.1 señala que el titular de la entidad conformará un Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Entidad Quinquenal (2012 – 2016) y Anualizado, integrado por el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, el director de Presupuesto o quien haga sus veces, el jefe de la oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces y un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un período de tres años, así como su alterno;

Que, en ese sentido el dispositivo legal referido debe concordarse con lo dispuesto en el artículo 34.1 de la Ley N° 28664 y el artículo 68° del Reglamento de Personal de la entidad aprobado por Decreto Supremo N° 069-2009-PCM; los cuales señalan como funciones de la Escuela Nacional de Inteligencia (ENI) participar en la formación del personal, así como, en el diagnóstico de las necesidades de capacitación y en la formulación del Plan Anual de Capacitación de los trabajadores de la DINI;


D. GUEVARA Z.

Que, asimismo la directiva antes referida señala que el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado (PDP), tendrá una vigencia de cinco (05) años y podrá ser implementado a través de planes anualizados;


G. OBANDO

Que, mediante Informe N° 043-2011-DINI/009/03 y Memorando N° 721-2011-DINI-009 la unidad orgánica de Recursos Humanos y la Oficina de Administración respectivamente, comunican los resultados de la elección de los representantes de los trabajadores (titular y alterno), recomendado además la elaboración del acto resolutorio mediante el cual se constituya el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la DINI Quinquenal (2012 – 2016) y Anualizado;


M. ORDÓÑEZ

Que, mediante Informe N° 061-2011-DINI-008, la Oficina de Asesoría Jurídica señala que teniendo en cuenta las consideraciones expuestas y habiéndose cumplido desde el punto de vista legal, con lo dispuesto en la normativa precitada, resulta procedente emitir el acto resolutorio por el cual se constituye el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la entidad, recomendando que la directora de la Escuela Nacional de Inteligencia de la Dirección Nacional de Inteligencia – DINI forme parte del mismo;


G. DE LA VEGA

Estando al visto de la Subdirección, de la Oficina de Administración y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28664, Ley del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia – DINI; el Decreto Legislativo N° 1025, el Decreto Supremo N° 069-2009-PCM, el

..//

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Reg N° 888 Fecha 01.09.2011

Reglamento de Organización y Funciones de la DINI, aprobado por Decreto Supremo N° 026-2006-PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2011-SERVIR/PE y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR;



SE RESUELVE:



Artículo 1°.- CONSTITUIR, el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas de la Dirección Nacional de Inteligencia Quinquenal (2012 – 2016) y Anualizado, el mismo que estará conformado por las siguientes personas:



- El señor Guillermo Enrique Obando Arbulú, quien lo presidirá.
- La señora María Angélica Canevaro Lara.
- El señor Armando Manuel Melarico Palacios García.
- La señora Mercedes Inés Ortiz Acantara.
- El señor Giulino Darío Vitteri Sánchez, representante titular de los trabajadores pudiendo actuar en su reemplazo el señor Francisco Ricra Pineda como representante alterno de los trabajadores.

En los cuatro primeros casos los integrantes podrán designar a un representante alterno.

Artículo 2°.- El Comité deberá presentar para aprobación de la Dirección Ejecutiva el Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Nacional de Inteligencia – DINI Quinquenal (2012 – 2016) y Anualizado, a más tardar el 20 de junio de 2011.

Artículo 3.- NOTIFICAR, a los integrantes del Comité designados el contenido de la presente Resolución, para los fines consiguientes.

Regístrese, comuníquese y archívese

.....
DANILO GUEVARA ZEGARRA
Director Ejecutivo
Dirección Nacional de Inteligencia

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

.....
EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA
Reg N° 888 Fecha 01.09.2011



MANUEL J. ORDOÑEZ REAÑO
Jefe de Administración
Dirección Nacional de Inteligencia

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Chorrillos, 30 JUN. 2011

N° 089 -2011-DINI-000

VISTOS:

El Memorando N° 001-2011-DINI-CPDP de fecha 20 de junio de 2011, el Informe N° 050-2011-DINI-009-03 de fecha 23 de junio de 2011, el Informe N° 040-2011-DINI-007 de fecha 27 de junio de 2011, el Informe N° 078-2011-DINI-008 de fecha 30 de junio de 2011;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI, Ley N° 28664, se crea la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI como órgano rector especializado del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA, que cumple la función de dirigir, coordinar, centralizar, integrar, procesar y difundir la inteligencia que con carácter obligatorio le proveen los componentes del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA;

Que, mediante Decreto Supremo N° 025-2006-PCM, se aprobó el Reglamento de la Ley del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI y mediante Decreto Supremo N° 026-2006-PCM, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 estableció 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; asimismo, su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, estableció la obligación para las entidades públicas de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas que se encuentran al servicio del Estado;

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL.//

EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Reg. N° 829 Fecha 05.7.2011



..//

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la cual establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al servicio del Estado, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades impulsando la mejora continua en la administración pública;

Que, mediante Memorando N° 001-2011-DINI-CPDP el Comité designado por Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 073-2011-DINI-000 encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) remite su propuesta al Director Ejecutivo para su consideración y aprobación;



Que, mediante Informe N° 050-2011-DINI-009-03, el jefe de la unidad orgánica de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, manifiesta que la propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016) de la DINI, cumple con todos los requisitos y parámetros exigidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR);



Que, con Informe N° 040-2011-DINI-007, la Oficina de Planificación y Presupuesto manifiesta que el proyecto de Plan para el Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal, presentado por el Comité, se encuentra enmarcado dentro de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional de la DINI, 2007-2015. De este modo, señala que los componentes del Plan a nivel de objetivos e indicadores, cumplen con los requisitos fundamentales de ser medibles y tener metas específicas;



Que, mediante Informe N° 078-2011-DINI-008 la Oficina de Asesoría Jurídica señala que teniendo en cuenta lo expuesto por la unidad orgánica de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, por la Oficina de Planificación y Presupuesto y de conformidad a la normativa vigente sobre la materia, resulta procedente emitir el acto resolutorio por el cual se apruebe el Plan para el Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012 - 2016) de la DINI;



Estando al visto de la Subdirección, de la Oficina de Administración, de la Oficina de Planificación y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica;



De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28664, Ley del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI; el Decreto Legislativo N° 1023; el Decreto Legislativo N° 1025; el Reglamento de la Ley N° 28664, aprobado por Decreto Supremo N° 025-2006-PCM; el Reglamento de Organización y Funciones de la DINI, aprobado por Decreto Supremo N° 026-2006-PCM, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE; y, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 064-2011-SERVIR/PE;

..//
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


EDGARDO ALDO ALVÁRADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Reg. N° 829 Fecha: 05.07.2011



..//

SE RESUELVE:



Artículo 1º.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016) de la Dirección Nacional de Inteligencia, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.



Artículo 2º.- REMITIR, copia del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016) de la DINI a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Regístrese, comuníquese y archívese.



.....
DANILO GUEVARA ZEGARRA
Director Ejecutivo
Dirección Nacional de Inteligencia

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

.....
EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Req. N° 829 Fecha 05.07.20

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA



G. OBANDO

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
QUINQUENAL (2012 - 2016)**



M. ORDÓÑEZ



A. CANEVARO



G. DE LA VEGA

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Reg. N° 829, Fecha 05.07.2011

Junio 2011



ÍNDICE

Nº	DESCRIPCIÓN	Pág.
1.	ÍNDICE	2
2.	I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	3
3.	II. COMPETENCIAS NECESARIAS	4
4.	III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL	6
5.	IV. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN	7



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO
DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA
Reg. N° 829 ... Fecha 05.07.2011



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL (2012 - 2016)

PRESENTACIÓN

En concordancia con lo dispuesto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012 - 2016) de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI, el cual se encuentra vinculado a los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional (2007 - 2015) de la DINI.

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISIÓN DE LA DINI

"Producir inteligencia estratégica y ejecutar medidas de contrainteligencia en los campos no militares de la seguridad nacional; y como órgano rector, coordinar las acciones del Sistema de Inteligencia Nacional (SINA)".

1.2. VISIÓN DE LA DINI

"Ser una agencia de prestigio internacional por contar con personas que asumen con nobleza y patriotismo el compromiso de producir inteligencia estratégica de excelencia continua".

1.3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Con relación al desarrollo de las personas, la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI, ha considerado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2007 - 2015, el objetivo estratégico siguiente:

"Potenciar las capacidades institucionales"

De este Objetivo Estratégico se desprende el objetivo específico siguiente:

"Consolidar un capital humano de alto desempeño"

En función a estas proposiciones, se desarrollarán los objetivos y estrategias de capacitación quinquenal.

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

Para alcanzar el Objetivo Específico precitado, el personal de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI requiere desarrollar las siguientes competencias:



G. OBANDO



M. ORDÓNEZ



A. CANEVARO



G. DE LA VEGA



2.1. COMPETENCIAS INSTITUCIONALES

2.1.1. Orientación al logro de resultados

Se refiere al impulso de los logros, usando medidas eficaces de avance y administración de recursos, y realizando las acciones necesarias para lograr los objetivos.

2.1.2. Enfoque de calidad en el desarrollo de su trabajo

Conducta orientada a ayudar y servir a los demás, satisfaciendo sus necesidades. Significa, focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y satisfacción de las necesidades de los "clientes", tanto externos como internos.

2.1.3. Flexibilidad

Disposición para trabajar en situaciones variadas con personas y grupos diversos. Adecua su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, cambios en el entorno y la institución.

2.1.4. Compromiso con la institución y transparencia

Actitud que permite alinear el propio comportamiento con la visión, misión y objetivos institucionales, en el marco de los valores y cultura organizacional.

2.1.5. Comunicación efectiva

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Es la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Capacidad para comunicar por escrito con concisión y claridad.



2.2. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

2.2.1. Liderazgo

Es la capacidad para ejercer influencia sobre su equipo, promoviendo en ellos una alta motivación por conseguir cada objetivo en su trabajo, lo cual conllevará a alcanzar la meta final de la organización. Implica la habilidad para que el personal se identifique con la visión y misión institucional.



2.2.2. Planificación y gestión

Comportamientos habituales referidos a determinar prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva, realizando el seguimiento y control correspondiente.



2.2.3. Conocimiento y aplicación

Conocimiento de los temas del área que estén bajo su responsabilidad. Aplicación práctica del conocimiento en el cumplimiento de sus funciones. Capacidad de transmitir el conocimiento, añadiendo valor a los resultados.



G. DE LA VEGA

2.2.4. Desarrollo de los recursos humanos

Capacidad para desarrollar competencias en el personal a cargo y lograr que sus conocimientos, habilidades y actitudes sean aprovechados al máximo.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Reg. N° 829 Fecha 05.07.2011



2.2.5. Comprensión del entorno institucional

Se refiere a la habilidad individual para comprender las relaciones de poder en su propia institución y en otras, con el objeto de contribuir al desarrollo de la institución. Incluye las habilidades para identificar quiénes son los reales decisores y los individuos que influyen en ellas.

2.2.6. Trabajo en equipo

Es la capacidad para trabajar en colaboración con los demás y ser parte del equipo. Disposición para trabajar con otras personas, con una actitud proactiva y contribuyendo para el éxito de objetivos comunes.

2.2.7. Pensamiento conceptual

Es la capacidad de comprender una situación o problema uniendo sus partes, viéndolo en forma global, realizando conexiones entre situaciones no relacionadas e identificando los temas que subyacen en una situación compleja.

2.2.8. Proactividad

Es la capacidad de actuar con iniciativa, dinamismo e interés, contribuyendo activa y constructivamente en los asuntos de la institución.

2.2.9. Organización

Es la capacidad de estructurar el trabajo y la información, identificando las prioridades y los recursos necesarios para el cumplimiento de las funciones.

2.2.10. Pericia en su campo ocupacional

Conjunto de habilidades y destrezas que demuestran que la persona domina su campo de especialización y se mantiene permanentemente actualizado.

2.2.11. Integridad

Capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Consiste en establecer relaciones basadas en el respeto mutuo, confianza y tener coherencia entre acciones, conductas y palabras.

2.2.12. Disciplina personal

Capacidad de apoyar e instrumentar decisiones para obtener el logro de los objetivos comunes. Habilidad de establecer para sí mismo objetivos de desempeño más altos que el promedio de personas y alcanzarlos con éxito.



14

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Reg. N° 829 Fecha 05.07.2011



3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

OBJETIVO N° 1) Lograr que el personal cuente con las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones en forma efectiva.

Estrategia: Planificación y desarrollo de cursos de capacitación, tomando en cuenta las necesidades de actualización de conocimientos, así como las brechas existentes entre el desempeño actual y las competencias requeridas para ejercer el cargo.

OBJETIVO N° 2) Generar mediante las acciones de capacitación las competencias necesarias para que el personal mejor calificado pueda asumir funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de su procedencia.

Estrategia: Planificación y desarrollo de cursos de capacitación, tomando en cuenta los resultados de los procesos anuales de evaluación del desempeño laboral y las competencias requeridas para ejercer el cargo superior inmediato.

OBJETIVO N° 3) Implementar actividades de capacitación en base a un modelo de competencias por puesto.

Estrategia: Implementación de los PDP anualizados en base a un modelo de competencias por puesto.



3.2. MARCO POBLACIONAL

El presente PDP está dirigido al personal de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI, compuesto por: personal con régimen laboral (Decreto Legislativo N° 728), personal CAS y personal destacado de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

Se omite información detallada del personal, en observancia a la Cuarta Disposición Complementaria de Ley N° 28664, "Ley del Sistema de Inteligencia Nacional - SINA y de la Dirección Nacional de Inteligencia - DINI, así como el artículo 15°, numeral 2, literales d y f del TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley N° 27806, que establecen que la información del personal, así como los documentos de gestión de personal¹, están clasificados como "SECRETO", considerando razones de seguridad nacional.

¹ El Reglamento de Personal, el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), el Cuadro Nominativo de Personal (CNP) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de la Dirección Nacional de Inteligencia son aprobados mediante Decreto Supremo de carácter secreto.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO

DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA

Reg N° 829 Fecha 05.07.2011



3.3. FINANCIAMIENTO REQUERIDO PARA DAR CUMPLIMIENTO AL PLAN

El financiamiento para el desarrollo del presente PDP Quinquenal se estima en:

AÑO	MONTO DE CAPACITACIÓN ESTIMADO (diferencia en ascenso de 10% por año)
2012	S/. 100,000.00
2013	S/. 110,000.00
2014	S/. 121,000.00
2015	S/. 133,100.00
2016	S/. 146,410.00
TOTAL	S/. 610,510.00

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

4.1. OBJETIVO N° 1) Lograr que el personal cuente con las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones en forma efectiva.

Indicador 1

- Incrementar en un 5% el número de personal capacitado, con relación al ejercicio anterior.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- Número de trabajadores capacitado en los PDP anuales 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

Indicador 2

- Incrementar en un 1.5% anual el promedio en el desempeño en las competencias establecidas para cada grupo ocupacional² que requieren mejora.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- Evaluación anual del desempeño laboral.

4.2. OBJETIVO N° 2) Generar mediante las acciones de capacitación las competencias necesarias para que el personal mejor calificado pueda asumir funciones y responsabilidades de dificultad o complejidad mayor a las del nivel de su procedencia.

Indicador 3

- Fortalecer las competencias del 5% del personal mejor calificado en cada proceso anual de evaluación del desempeño laboral.

² Las consideradas en las conclusiones del informe sobre el proceso de evaluación del desempeño laboral 2010. **ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL**



Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- Evaluación anual del desempeño laboral del personal mejor calificado.

4.3. OBJETIVO N° 3) Implementar actividades de capacitación en base a un modelo de competencias por puesto.

Indicador 4

- Nivel de ejecución del 70% de los cursos del PDP del año 2016, elaborado en base a un modelo de competencia por puesto.

Mecanismo de seguimiento y evaluación:

- PDP anual 2016.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

EDGARDO ALDO ALVARADO CUETO
DIRECCIÓN NACIONAL DE INTELIGENCIA
Reg N° 829 Fecha 05.07.2011