



PERÚ

Ministerio del Interior

Firmado por: APAZA MINI Karina Lizette (FIR20131366966)
Fecha: 2014.01.30 12:02:33 -05:00
Motivo: Soy el Autor del Documento
Ubicación: San Isidro

"AÑO DE LA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA RESPONSABLE Y DEL COMPROMISO CLIMÁTICO"

San Isidro, 30 de Enero del 2014

OFICIO N° 000457-2014/IN/DGRH

Sr(a).
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR

Presente.-

Asunto :PRESENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
QUINQUENAL 2012-2016 DEL MINISTERIO DEL INTERIOR

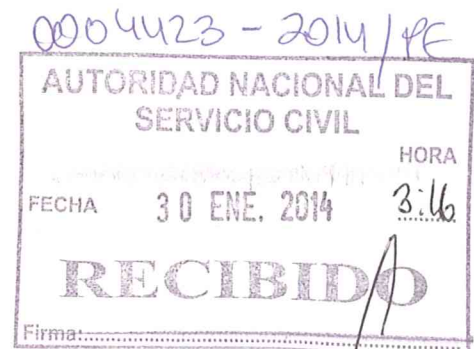


Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestarle que de acuerdo al Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, denominada "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; la Dirección General de Recursos Humanos a mi cargo, elaboró el Plan de Desarrollo de las Personas 2012-2016 – PDP Quinquenal para los empleados públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior, aprobado con Resolución Ministerial N° 096-2014-IN de fecha 30 de enero del año 2014, el mismo que se adjunta al presente en vías de regularización; para su conocimiento y fines que estime determinar.

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente,

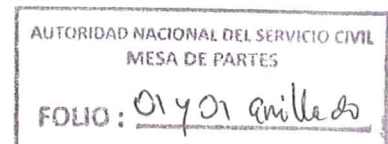
KARINA LIZETTE APAZA MINI
DIRECTORA GENERAL
Dirección General de Recursos Humanos
MINISTERIO DEL INTERIOR



(ECS)

Ministerio del Interior

Plaza 30 de Agosto s/n Urb. Corpac - San Isidro - Lima
www.mininter.gob.pe





SE APRUEBA PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP QUINQUENAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LOS ÓRGANOS NO POLICIALES DEL MINISTERIO DEL INTERIOR.

Resolución Ministerial

N° 096 - 2014-III

Lima, 30 de Enero de 2014



VISTO, el Acta N° 01-2014/CEPDP, de fecha 23 de enero de 2014, mediante la cual el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio Civil del Estado - PDP del Ministerio del Interior, da su conformidad al Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal para los empleados públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior.

CONSIDERANDO:

Que, el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, señala que una de las funciones de dicha entidad, es la de planificar y formular las políticas nacionales del Sistema Administrativo de Gestión en Recursos Humanos en materia de desarrollo y capacitación;

Que, conforme a los artículos 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, en dicho marco, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, SERVIR aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", que tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas en las necesidades de las entidades públicas y, de esta manera, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el acápite III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado-PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación. El PDP tendrá una vigencia de cinco años (PDP Quinquenal) y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados (PDP Anualizado);



Que, en tal virtud, mediante la Resolución Ministerial N° 1123-2011-IN/0907, designó a los miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio Civil del Estado – PDP del Ministerio del Interior; el mismo que a través del Asesoría N° 01-2014/CEPDP, de fecha 23 de enero de 2014, ha dado su conformidad al Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal para los empleados públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior, por lo que resulta necesario aprobar el mismo;



Que, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en su artículo 17, inciso 17.1, establece la posibilidad de disponer la aplicación con eficacia anticipada de un acto administrativo, siempre y cuando se cumplan los presupuestos que establece la citada norma y se justifique debidamente la adopción de dicha medida;

Que, mediante Informe N° 000010-2014/IN/DGRH/DCB, la Dirección de Capacitación y Bienestar de la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio del Interior indica que se han venido realizando las coordinaciones necesarias para formalizar la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones emitidas por la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, respecto a las acciones de capacitación y desarrollo de las personas que laboran en la administración pública. Asimismo, se informa que en los últimos dos años se ha venido ejecutando los Planes de Desarrollo de Personas Anualizados en función a los objetivos a largo plazo planteados en el PDP Quinquenal 2012-2016; por lo que corresponde aprobar el PDP Quinquenal 2012-2016 con eficacia anticipada, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que se podrían generar;

Que, en el último párrafo del numeral 5.1 del acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, antes citada, se establece que el PDP Quinquenal una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, el Decreto Legislativo N° 1135, Ley de Organización y Funciones del Ministerio del Interior, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior aprobado por Decreto Supremo N° 010-2013-IN y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado",



K. APAZA M.


SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar, con eficacia anticipada al mes de mayo del año 2011, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal 2012-2016 para los empleados públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

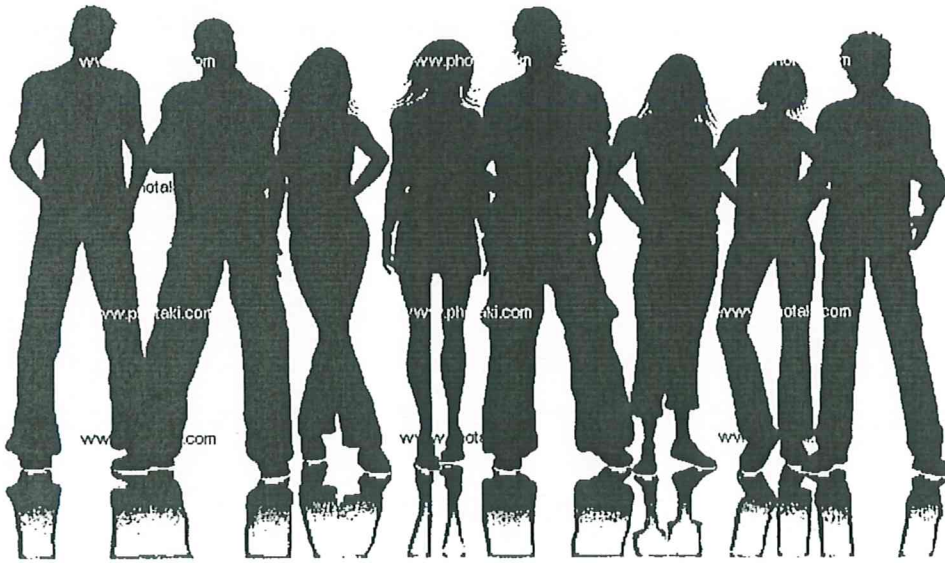
Artículo 2.- Poner en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR la presente resolución y anexo a que se refiere el artículo precedente, en cumplimiento de la normativa vigente.

Regístrese y comuníquese.




WALTER ALBAN PERALTA
Ministro del Interior

Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas de los empleados públicos de los
Órganos No Policiales del Ministerio del Interior
(2012 – 2016)




Secretario General
P. FIGUEROA


E. CARBAJAL




K. APAZA M.

PRESENTACION

El Plan de desarrollo de personas quinquenal de los empleados públicos de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior (2012-2016) ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

1. Marco estratégico institucional

1.1 Misión

- De acuerdo a la Constitución Política, el Sector Interior es un organismo público encargado de:
 - Proteger y garantizar el libre ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas.
 - Mantener y restablecer, cuando sea el caso, el orden interno democrático, el orden público y la seguridad interna del país.
- Es competente para intervenir en todos los asuntos relacionados con el cumplimiento de su finalidad:
 - Orden Interno
 - Seguridad ciudadana
 - Función policial
 - Movimiento migratorio y naturalización
 - Control de servicios de seguridad, de armas, municiones y explosivos de uso civil.
- Generando una cultura de convivencia pacífica y solidaria que contribuya para alcanzar el bienestar y el desarrollo humano del país.



1.2. Visión

Ser una entidad moderna, eficiente y cohesionada al servicio del ciudadano y del Estado, comprometida con una cultura de paz y de respeto a los derechos humanos que desarrolla acciones de seguridad y protección de las personas, de sus bienes y el ambiente.

1.3. Objetivos estratégicos

| OBJETIVOS GENERALES | OBJETIVOS ESPECIFICOS |
|---|--|
| 1. Garantizar la seguridad y el orden interno con eficiencia y capacidad preventiva, buscando el acercamiento a la comunidad y respetando los derechos civiles y políticos. | 1. Implementar un sistema integral de seguridad ciudadana para reducir la victimización en zonas urbanas y rurales del país. |
| | 2. Incrementar las acciones para combinar y reducir el tráfico ilícito de drogas. |
| | 3. Reforzar las acciones para combinar y reducir las organizaciones terroristas. |



Plan de desarrollo de personas quinquenal de los empleados públicos de los Órganos No Policiales del
Ministerio del Interior (2012 – 2016)

| | |
|---|--|
| | <p>4. Reforzar el accionar sectorial en la lucha contra el crimen organizado.</p> <p>5. Mejorar la capacidad de prevención y/o neutralización de las acciones que alteran el orden público.</p> <p>6. Implementar los mecanismos para la estimación, prevención, reducción del riesgo de desastres y reconstrucción.</p> |
| 2. Potenciar el talento humano del sector en niveles de competitividad adecuados a la demanda de la ciudadanía. | <p>1. Fortalecer las capacidades del talento humano del sector para alcanzar niveles de competitividad.</p> <p>2. Reestructurar diseños curriculares y procesos de gestión académica, de acuerdo a las exigencias de una formación profesional eficiente y competitiva.</p> <p>3. Reducir los niveles de corrupción en el Sector.</p> <p>4. Mejorar la prestación de los servicios ed salud.</p> <p>5. Implementar programas de bienestar que cumplan con las expectativas de los trabajadores del sector.</p> |
| 3. Consolidar una entidad moderna con gestión de calidad al servicio del ciudadano. | <p>1. Optimizar los procesos de gestión en los distintos sistemas administrativos y funcionales, especialmente lo relacionado con logística.</p> <p>2. Internalizar en los distintos niveles de la organización una cultura de planeamiento y de gestión orientados a resultados.</p> <p>3. Aplicar el proceso de reingeniería en la Policía Nacional del Perú.</p> |
| 4. Mejorar la infraestructura y equipamiento acorde a los servicios que presta el sector. | <p>1. Asegurar la implementación de proyectos de inversión y desarrollar infraestructura con equipamiento adecuado.</p> <p>2. Fortalecer la aplicación de tecnologías de información y comunicaciones.</p> |

Fuente: Plan estratégico Institucional del Ministerio del Interior (2012-2016)



F. FIGUEROA



K. APAZA M.



F. CARP...

2. Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, así como para el desarrollo de sus funciones, el Ministerio del Interior requiere, entre otros aspectos, que los empleados públicos de los Órganos No Policiales se encuentran motivados, sean eficaces y eficientes en su gestión. En ese sentido, se considera necesario velar por que cada trabajador, independientemente de su modalidad de contratación, posea las siguientes competencias genéricas:

- I. Compromiso institucional
- II. Vocación de servicio
- III. Trabajo en equipo
- IV. Integridad y sentido ético.

3. Objetivos y estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos

Los objetivos que persigue la creación de un marco de desarrollo de las personas es convertir a la capacitación en una herramienta al servicio de la Institución que permita alcanzar las metas que ésta se defina, así como promover su optimización en forma continua. En ese sentido los objetivos de capacitación para el período 2012-2016 son los siguientes:

- a. Dotar al personal de las capacidades necesarias para alcanzar mejores niveles de eficiencia y eficacia para brindar un servicio de calidad.
- b. Fortalecer los valores éticos e integridad; así como sensibilizar y concientizar a los servidores y trabajadores sobre su importante rol en la lucha contra la corrupción.
- c. Fortalecer la familia con el fin de compatibilizar el rol de padres e hijos con el de trabajadores y servidores, fomentando la internalización de valores y unión familiar como base fundamental de la sociedad.



P. FIGUEROA



K. APAZA M.

3.2. Estrategias

- a. Para dotar al personal de las capacidades necesarias para alcanzar mejores niveles de eficiencia y eficacia para un servicio de calidad.
 - Identificación de las brechas de conocimientos y competencias del personal
 - Consolidación de las necesidades identificadas.
 - Programación multianual de las actividades de capacitación y de fortalecimiento de capacidades de acuerdo al presupuesto vigente y el presupuesto proyectado para los siguientes años, promoviendo la capacitación en entidades de prestigio.



F. CARBAJAL

- Evaluación de los resultados obtenidos y seguimiento de la ejecución de la programación de las actividades de capacitación y de fortalecimiento de capacidades.
- b. Para fortalecer los valores éticos e integridad, así como sensibilizar y concientizar a los servidores y trabajadores sobre su importante rol en la lucha contra la corrupción.
 - Realizar cursos, seminarios o talleres sobre valores y ética.
 - Realizar cursos, seminarios o talleres sobre la aplicación del Código de Ética.
- c. Para fortalecer la familia con el fin de compatibilizar el rol de padres e hijos con el de trabajadores y servidores, fomentando la internalización de valores y unión familiar como base fundamental de la sociedad.
 - Realizar cursos, seminarios o talleres sobre formación familiar.
 - Realizar cursos, seminarios o talleres sobre valores familiar.
 - Realizar cursos, seminarios o talleres sobre canales de comunicación al interior del seno familiar.

3.3. Presupuesto

Para el período comprendido entre los años 2012 al 2016, para las acciones de capacitación y fortalecimiento de competencias, se tienen presupuestados de manera preliminar, S/. 500,000.00 nuevos soles por año.

3.4. Datos de la población de la entidad

Los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior cuentan con un total de 1,354 trabajadores, distribuidos por modalidad de contrato, por grupo ocupacional de acuerdo a lo siguiente:

| | |
|---|-----|
| Personal del Cuadro para Asignación de Personal – CAP | 794 |
| Personal con Contrato administrativo de Servicios – CAS | 560 |

3.5. Identificación de necesidades de capacitación

Con oficio N° 025-2012-IN/0906 de la Oficina de Capacitación de la Oficina de Personal presentó el consolidado de necesidades de capacitación de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior. Para la determinación de las mismas, se efectuaron entrevistas a los Directores, estableciéndose según el nivel y funciones de los empleados públicos la capacitación requerida¹, identificándose las siguientes necesidades:

- a. Mejora en conocimiento de gestión administrativa;
- b. En gestión pública
- c. En atención y servicios
- d. Valores éticos
- e. Fortalecimiento de la familia

¹ Oficio Múltiple N° 266-2012-IN/0906



F. FIGUEROA



K. APAZA M.



F. CARBAJA

Para ello, se realizaron entrevistas a los Directores de los Órganos No policiales del Ministerio del Interior, o para establecer según las funciones que realiza cada trabajador, su nivel, grado de instrucción, visión, misión, objetivos y metas institucionales, las necesidades de capacitación para cada Órgano, según figura en el Anexo N° 1.

3.4. Evaluación

Para la evaluación del cumplimiento e impacto de las acciones de capacitación del presente Plan, la Oficina de Capacitación de la Oficina de Personal verificará el cumplimiento de metas y otros mecanismos de evaluación correspondientes, con la finalidad de determinar la eficacia de las actividades programadas para cubrir la demanda de capacitación.

Asimismo, al término de cada evento de capacitación se tomarán encuestas a los beneficiarios con el fin de obtener información sobre el desarrollo del evento y sobre sus necesidades de capacitación.

4. Metas de capacitación y evaluación

4.1 Metas e indicadores

Considerando el levamiento de las necesidades de capacitación y un horizonte de trabajo de los próximos cinco años para ejecutar acciones de capacitación y fortalecimiento de competencias se ha definido las siguientes metas anuales y su respectivo indicador. Dichas acciones serán desarrolladas de manera más amplia en cada Plan de desarrollo de personas anual correspondiente.

| Meta | Indicador | Metas | | | | |
|--|--|-------|------|------|------|------|
| | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Capacitar al personal en concordancia con las necesidades institucionales. | Programación y ejecución del PDP anual | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Cumplir con la ejecución de la partida presupuestaria asignada. | Ejecución del gasto. | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |



SIGUEROA

[Handwritten signature]

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

De acuerdo a las metas a alcanzar con el presente Plan Quinquenal, los planes anuales consignarán elementos de medición que retroalimente a la Oficina de Personal para afinar dichos planes, así como el presente documento marco. Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo tres modalidades:

a. De reacciones

Con la finalidad de medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir, esta evaluación se realizará mediante



K. APAZA M.



F. CARRERA

encuestas inmediatamente al finalizar la actividad. El nivel de reacción servirá para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, que se efectúen, con el fin último de mejorar en ediciones futuras. En el anexo N° 01 se presenta un modelo de formato a utilizar en este tipo de evaluaciones.

La Oficina de Capacitación de la Oficina de Personal deberá reunir información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación; la forma de dar clase del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc. Este tipo de evaluación servirá para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.

b. De aprendizaje o conocimientos

En las modalidades de capacitación que, conforme a las exigencias del especialista o centro correspondiente exija una evaluación de conocimientos, el resultado de la misma se utilizará como diagnóstico, para identificar las necesidades de capacitación. Las evaluaciones de conocimientos, después de las acciones de capacitación, determinarán el grado en que los beneficiarios asimilaron lo que se les impartió, así también, permitirán identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación. Este tipo de evaluación estará dirigido sobre todo para las actividades de capacitación orientadas a eliminar o reducir una brecha de conocimientos.

c. Evaluación de desempeño

El resultado de las evaluaciones de desempeño, en las que pueda determinarse el grado de conocimientos, la eficiencia y calidad de trabajo, entre otros, servirán de base para determinar la aplicación de los conocimientos aprendidos y las brechas existentes entre las capacidades del empleado público y las exigencias del puesto.



PA



F. CAREA.

ENCUESTA DE EVALUACION – CAPACITACION

La Oficina de Personal le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Valoramos enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

En términos generales, ¿cómo calificaría usted la capacitación recibida?

() Excelente () Muy bueno () Bueno () Regular () Malo

¿Considera que el contenido de la capacitación recibida le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

() Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No

En forma Individual, ¿cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

| | Excelente | Muy Bueno | Bueno | Regular | Malo |
|-------------|-----------|-----------|-------|---------|------|
| Expositor 1 | | | | | |
| Expositor 2 | | | | | |

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización de la capacitación?

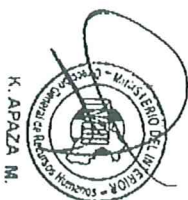
| | Excelente | Muy Bueno | Bueno | Regular | Malo |
|-------------------------------|-----------|-----------|-------|---------|------|
| A. Atención en la inscripción | | | | | |
| B. Instalaciones/aula | | | | | |
| C. Coffee break | | | | | |
| D. Audio/video | | | | | |
| E. Otros..... | | | | | |

El horario le pareció adecuado?

() Sí () No Si su respuesta es No, que horarios sugeriría?

Días:

Horas:



Handwritten signature

