



PERÚ

Ministerio
de Educación

Resolución de Presidencia N°.....035-2016-IPD/P

Lima, ...04.. de.....Marzo..... del ...2016....

VISTO: El Acta N° 01 del Comité del Plan de Desarrollo de Personas 2016 de fecha 15 de febrero del 2016.

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, tiene como finalidad establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al Servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP

Que, mediante el artículo 10° del Capítulo II contenido en el Título II de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establecen que las normas de capacitación y rendimiento para el sector público tiene como finalidad: "buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales";

Que, mediante el artículo 9° del Título III: de la Gestión de la Capacitación del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual se aprobó mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se establece que: "la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública";

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo del 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 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 de SERVIR;





PERÚ

Ministerio
de Educación

INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE

Que, en virtud a las normas precitadas en los párrafos precedentes, mediante Resolución N° 686-2011-P/IPD, de fecha 28 de setiembre del 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 2016 de 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/PE; 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 Decreto Supremo N° 017-2004-PCM;

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

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el “Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado” 2016 del Instituto Peruano del Deporte”, que como anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia del IPD.

Artículo 3°.- REMITIR copia de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de Personas Anual 2016 del Instituto Peruano del Deporte, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE

Mg. SAUL BARRERA AYALA
Presidente
INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE





infert.



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2016



**INSTITUTO
PERUANO
DEL DEPORTE**



revisado



CONTENIDO

PRESENTACIÓN

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 Lineamientos
- 1.2 Marco estratégico institucional
- 1.3 Política Institucional de Calidad
- 1.4 Objetivos de la capacitación – PDP 2016

LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY N° 30057

- 2.1 Beneficiarios de la capacitación

III. EVALUACIÓN

- 3.1 Evaluación diagnóstica
- 3.2 Asignación de recursos para la capacitación
- 3.3 Detección de necesidades de capacitación 2016 (DNC)
- 3.4 Diseño del Plan de Desarrollo de Personas
- 3.5 Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas
- 3.6 Seguimiento del Plan de Desarrollo de Personas
- 3.7 Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas

IV. META

V. INDICADORES

OFERTAS DE CAPACITACIÓN

ANEXOS

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es una herramienta de gestión a través del cual se planifican las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública.

El Instituto Peruano del Deporte ha elaborado su Plan de Desarrollo de las Personas 2016 (PDP 2016), el cual se constituye como un instrumento de gestión que contribuirá a desarrollar su misión y al logro de su visión institucional, y cuyo contenido está orientado al desarrollo de las competencias del personal del Instituto Peruano del Deporte (IPD), lo cual será posible en la medida que se logre la articulación del Plan Estratégico Institucional con el Plan de Desarrollo de las Personas del quinquenio 2012-2016.

El PDP 2016 del IPD se convierte en un componente estratégico que aplicado de manera organizada y sistémica, permitirá que los servidores del IPD actualicen o fortalezcan conocimientos y habilidades que alineados a sus funciones y los objetivos institucionales, tendrán como resultado la mejora de la calidad de servicios brindados a los ciudadanos.

El Instituto Peruano del Deporte entiende que el Plan de Desarrollo de Personas es un proceso de desarrollo del talento humano, que busca fortalecer y mejorar los conocimientos o competencias de sus servidores públicos para mejorar su desempeño, abarcando etapas orientadas a lograr la integración del personal con la Institución, el incremento y mantenimiento de su eficiencia para el óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales.



Handwritten signature



I. ASPECTOS GENERALES

El Instituto Peruano del Deporte (IPD) es el ente rector del Sistema Deportivo Nacional, constituye un organismo público descentralizado del Ministerio de Educación, dedicado a fomentar la actividad física, el deporte y la recreación en el proceso de crecimiento y desarrollo humano, 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.

Asimismo, nuestra institución posee autonomía técnica, funcional y administrativa para el cumplimiento de sus funciones, teniendo como finalidad formular la política deportiva y recreativa así como la planificación, promoción, coordinación, evaluación e investigación para la recreación y el desarrollo del deporte en todas sus disciplinas, modalidades, niveles y categorías

En ese sentido, el proceso del Plan de Desarrollo de las Personas del IPD, contiene lineamientos orientadores, objetivos estratégicos, valores institucionales, metas e indicadores que se deben cumplir en el presente año con la finalidad de mejorar el nivel de satisfacción laboral y desempeño de sus trabajadores, contribuyendo a la entrega de mejores servicios a los ciudadanos.

1.1 Lineamientos

En el marco de lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la capacitación es uno de los procesos del subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación, que tiene como finalidad cerrar brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

En ese sentido y de acuerdo a los lineamientos de SERVIR, el Plan de Desarrollo de Personas 2016 del Instituto Peruano del Deporte ha sido elaborado de acuerdo al siguiente marco legal:

- El Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N°005-90-PCM, Reglamento de la Ley Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N°28175: Ley Marco del Empleo Público.

- Ley N° 27658: Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30372: Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por el Decreto Supremo N°065-2011-PCM y la Ley N°29849 Ley que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga Derechos Laborales.
- Decreto Supremo N°075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, que aprueba entre otros aspectos la Gestión de la Capacitación para los servidores civiles.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057 sobre Normas de Capacitación para el Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N°001-2011-SERVIR /GDCR para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado.
- 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, 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.

1.2 Marco estratégico institucional

El presente Plan de Desarrollo de Personas 2016, se enmarca en los lineamientos para fortalecer las competencias y habilidades personales para el desarrollo de una cultura organizacional y el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016, aprobado mediante Resolución de Presidencia N° 099-2012-P/IPD con fecha 21 de febrero del 2012.

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

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

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.

Valores del Instituto Peruano del Deporte

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

1.3 Política de Calidad

Mediante la Resolución de Presidencia N° 315-2015-P/IPD de fecha 07 de agosto del 2015, se aprueba la Política de la Calidad del Instituto Peruano del Deporte:

“El Instituto Peruano del Deporte, como el ente rector del sistema deportivo nacional, asume el compromiso de brindar servicios que superen las expectativas de nuestra comunidad deportiva, contribuyendo al desarrollo del deporte en todas sus disciplinas, modalidades, niveles y categorías. Contando para ello con infraestructura deportiva adecuada, un equipo humano competente y una tecnología apropiada, que nos permite la mejora continua de nuestros procesos y consolidar una imagen de gestión institucional eficiente y transparente”

Objetivos de calidad

- Incrementar la satisfacción de nuestros clientes.
- Contribuir la satisfacción de la comunidad deportiva.
- Contar con recursos óptimos (personal, infraestructura y tecnología).
- Optimizar los procesos del Sistema de Gestión de Calidad de la Institución.

Objetivos de la capacitación PDP 2016

1.4.1 Objetivo General

Ampliar y actualizar los conocimientos y competencias del personal del IPD, para la mejora de su desempeño laboral en la consecución de los objetivos institucionales.

1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Agilizar los procedimientos internos en el ámbito de cada unidad orgánica.
- b) Disminuir las brechas existentes entre las competencias actuales y las competencias requeridas por los trabajadores del IPD.
- c) Desarrollar las habilidades y destrezas personales de los trabajadores con énfasis en el trabajo en equipo, manejo de conflictos y orientación al servicio.

II. LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY N° 30057

La Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 en el Capítulo II artículo 10 acerca de la finalidad del proceso de capacitación señala expresamente que: “La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales”.

Asimismo, la gestión de la capacitación en el sector público procura la especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de un mercado de formación para el sector público, competitivo y de calidad.

2.1 Beneficiarios de la capacitación

La sexta disposición complementaria transitoria de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 – Capacitación de los servidores civiles- señala lo siguiente:

“A partir de la vigencia de la Ley 30057 y su reglamento, todos los servidores civiles a que se refiere el Libro I () del presente reglamento tienen derecho a recibir formación laboral cuando se encuentren comprendidos en el supuesto previsto por el penúltimo párrafo del artículo 26 de la ley”*

El Artículo 14. de la Ley del Servicio Civil -- Ley N° 30057, señala:

“No son consideradas como actividades de capacitación, los estudios primarios y secundarios ni los estudios de pregrado que conlleven a la obtención del título”

Para la programación de las acciones de capacitación que integran el PDP 2016 del IPD (revisar anexo N° 01), se ha considerado principalmente de tipo externo e individual además de las de carácter grupal (in house); sin embargo no están excluidos aquellos requerimientos que se presenten en función de la coyuntura nacional y/o interés de la institución.

El PDP 2016 del IPD es de aplicación para todos los colaboradores que laboren en el Instituto Peruano del Deporte que pertenezcan a cualquiera de los regímenes laborales, 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.

III. EVALUACIÓN

3.1 Evaluación diagnóstica

Con Resolución N° 140-2015-P/IPD del 16 de marzo del 2015 se aprueba y se dispone la publicación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2015, el cual consideró 60 acciones de capacitaciones de Formación Laboral para capacitar a 1100 trabajadores a nivel nacional con un presupuesto aprobado de S/ 400,000.00

La ejecución del PDP 2015 se desarrolló de marzo hasta la última semana de diciembre.

Por otro lado, mediante Acta N° 02 del Comité del PDP con fecha 16 de noviembre del 2015, los miembros del comité evaluaron las propuestas de modificación del PDP,

concluyendo situaciones de inclusión, exclusión, adicionar acciones de capacitación y dejar sin efecto otras.

Asimismo, con resolución N° 379-2015-IPD/P del 19 de noviembre del 2015 se aprueba y dispone la publicación de la modificación del "Plan de Desarrollo de Personal anual 2015" en cuyo anexo se señala la ejecución de 57 acciones de capacitación con un monto de S/ 380,000.00.

Sin embargo, durante el período de marzo a diciembre del 2015 se obtuvo un resultado de 59 acciones de capacitaciones realizados y 781 trabajadores capacitados, invirtiéndose durante este período un total de **S/ 384,993.60** en materia de capacitación.

Con respecto al indicador de cumplimiento contemplado en el Plan Operativo Institucional 2015, se obtuvo un cumplimiento del **100 % del presupuesto aprobado**.

3.2 Asignación de recursos para la capacitación

El Plan Operativo Institucional 2016 tiene programado dentro de sus actividades ejecutar el Plan de Desarrollo de Personas 2016.

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 2016, el cual asciende al monto de S/. 400,000.00 Nuevos Soles, comunicado mediante Memorando N° 080-2016-GPP/IPD

3.3 Detección de necesidades de capacitación 2016 (DNC)

La elaboración del presente PDP 2016 se ha desarrollado sobre la base del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) 2016, que las unidades orgánicas comunicaron en respuesta a lo solicitado a través del informe Circular N° 002-2016-IPD/OGA-UP, en donde se describen qué acciones de capacitación contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales, dichas necesidades fueron sujeto de evaluación por el Comité del PDP.

Posterior a ello, se consolidaron las necesidades de capacitación en la matriz PDP 2016 (revisar anexo N° 01).

3.4 Diseño del Plan de Desarrollo de Personas

A partir del diagnóstico de necesidades de capacitación remitido por todas las unidades orgánicas se analizó y evaluó la demanda de la misma para determinar las acciones de capacitación que serán ofrecidas por instituciones de prestigio de nuestro medio.

Asimismo, se están incluyendo temas que por su relevancia deben ser considerados también en el presente año.

3.5 Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas

La ejecución del Plan de Desarrollo de Personas 2016 se iniciará a partir de su aprobación mediante la implementación de las acciones de capacitación programadas en el DNC 2016.

El PDP 2016 se desarrollará mensualmente hasta el mes de diciembre, mes en el que se realizará la evaluación de la ejecución, verificando el cumplimiento de las metas establecidas en el presente documento.

Por otro lado, todos los beneficiarios del Plan de Desarrollo de Personas 2016 firmarán un compromiso antes del inicio de cada acción de capacitación (revisar anexo N° 02).

3.6 Seguimiento del Plan de Desarrollo de Personas

La Unidad de Personal a través de la analista de capacitación y desarrollo o quien haga de sus veces hará el seguimiento a las capacitaciones, no sólo para la gestión de su ejecución sino además en cuanto a su desarrollo: firma de la carta de compromiso, supervisión de la asistencia de los participantes, desarrollo de la capacitación.

3.7 Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas

La evaluación de la capacitación se enmarca en el artículo 23° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, el cual señala:

“La evaluación de la capacitación tomará en cuenta el desarrollo cabal de la capacitación, los niveles de satisfacción de los servidores, los logros de aprendizaje y su aplicación práctica, conforme a la directiva aprobada por SERVIR”

La evaluación del Plan de Desarrollo de Personas 2016 permitirá contrastar de manera permanente los resultados de las acciones de capacitación, de forma tal que nos admita realizar los reajustes necesarios.

La evaluación del Plan de Desarrollo de Personas 2016 estará en función a los indicadores del POI, Plan Quinquenal, Plan Anualizado y el rendimiento del trabajador en su puesto de trabajo. Los métodos de evaluación tiene como finalidad verificar el cumplimiento de los objetivos del PDP 2016, los que se utilizarán son: evaluación de aprendizaje o conocimientos (aplicada por el proveedor de capacitación) y evaluación de reacción o satisfacción (aplicada por la Unidad de Personal) (revisar anexo N° 03).

En ese sentido, la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo de Personas 2016, estará a cargo de la Unidad de Personal, de conformidad a 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.

Asimismo, la Unidad de Personal emitirá un informe de evaluación al finalizar el primer y segundo semestre del año para evaluar el cumplimiento de los objetivos del PDP 2016.

IV. META

En el presente año el IPD plantea continuar incrementando el número de acciones de capacitación dirigidas al personal que labora en los Consejos Regionales del Deporte, por ello en el 2016 se plantea como meta:

- Capacitar a más del 50% de trabajadores de los CRD.

Asimismo se desea incrementar el número de personal capacitado de trabajadores perteneciente a las áreas técnico - operativa, por lo que se plantea como meta:

- Capacitar a más del 50% del personal que realizar labores operativas.

V. INDICADORES

En concordancia al numeral 4 del presente documento para medir los resultados de las capacitaciones en el presente año se tendrán los siguientes indicadores en relación a:

Incremento del porcentaje del:

- Número de capacitaciones total en Lima y Regiones
- Número de personal capacitado en temas: administrativos, técnicos-operativos y habilidades blandas (competencias).
- Horas de capacitación mensual y anual.
- Horas de capacitación acumulada por Sede: Lima y Regiones
- Número de acciones de capacitación por Sede Central y Consejos Regionales.
- Presupuesto programado y presupuesto ejecutado.
- Número de trabajadores capacitados según régimen laboral: CAS y personal nombrado

VI. OFERTAS DE CAPACITACIÓN

La Autoridad Nacional de Servicio Civil – Servir, recuerda a los titulares de las entidades y jefes de recursos humanos que el segundo y tercer párrafo de la sexta disposición

complementaria transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que:

"Desde el año 2015, las entidades que no cuentan con su resolución de inicio del proceso de implementación (de la Ley del Servicio Civil) a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria solo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor de tres (3) meses calendario.

Desde el año 2015, la formación profesional solo comprende a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil..."

En tal sentido, nuestra institución debe considerar lo establecido en la referida disposición para la ejecución de las capacitaciones contenidas en el PDP 2016, el cual está conformado por acciones de capacitación de tipo Formación laboral, toda vez que nuestra institución se encuentra recién en la primera etapa del tránsito al régimen del Servicio Civil.

Formación Laboral: Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional, a fin de contribuir a la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.

El PDP 2016 contemplará la capacitación en distintos campos relacionados a la gestión propia del IPD los cuales podemos resumirlos de la siguiente manera:

CUADRO RESUMEN DE COSTOS

TIPO DE FORMACIÓN	RUBRO	MONTO S/.
Formación Laboral	Gestión administrativa	180,000.00
	Gestión operativa	100,000.00
	Habilidades blandas	120,000.00
	TOTAL	400,000.00

ANEXOS



ref. 1.



ANEXO N° 01 DE LA RESOLUCIÓN QUE APRUEBA EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2016 DEL INSTITUTO PERUANO DEL DEPORTE

PROGRAMACIÓN PREFERENCIAL	CAMPO DE ACCIÓN	N°	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	N° DE HORAS	UNIDAD ORGÁNICA	Descripción de la aplicación de la acción de capacitación	TIPO DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN		N° DE BENEFICIARIOS	MONTO DE INVERSIÓN
								CIERRE DE BRECHAS, CUMPLIR CON LAS NORMAS, APOYAR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS			
F E B R E R O	ADMINISTRATIVO	1	Programa	Programa de especialización en Gestión Deportiva	140	PISEDE, VIDENA, CRD Ayacucho, Estadio Nacional, CRD La Libertad	Fortalecer conocimientos de gestión en organizaciones deportivas	Apoyar objetivos estratégicos		30	S/. 13,500.00
		2	Curso	Excel nivel intermedio	24	Transversal	Mejorar en el análisis de información de datos	Cierre de brechas		36	S/. 12,000.00
		3	Programa	Programa privado nivel I-Idioma inglés	30	Alta Dirección	Fortalecer el idioma inglés para el óptimo desempeño en actividades protocolares	Apoyar objetivos estratégicos		1	S/. 3,250.00
M A R Z O	TÉCNICO	4	Curso	Sistema Integrado de Administración Financiera-SIAF	24	CRD Amazonas, CRD Huanuco, CRD Huancavelica, CRD Urayali	Mejorar el procedimiento de los diversos módulos del SIAF	Cierre de brechas		25	S/. 12,500.00
	TÉCNICO	5	Seminario	Antidopaje	40	DINASEB	Actualizar conocimientos al personal responsable del control antidopaje	Apoyar objetivos estratégicos		2	S/. 10,000.00
M A R Z O	ADMINISTRATIVO	6	Taller	Nuevo Ley de Contrataciones del Estado	30	Transversal	Actualizar conocimientos al personal responsable de procesos de selección de acuerdo a normativa vigente	Cumplir con las normas		30	S/. 13,000.00
	ADMINISTRATIVO	7	Curso	Especialista en deporte de alta competencia	10	DINADAF	Implementar programas de desarrollo deportivo de alta competencia	Apoyar objetivos estratégicos		7	S/. 15,000.00
A B R I L	HABILIDADES BLANDAS	8	Taller	Liderazgo y estrategias en la administración pública	24	CRD Arequipa, CRD Huanuco, CRD Huancavelica, CRD Junín	Desarrollo de instrumentos estratégicos para la administración pública	Cierre de brechas		25	S/. 12,500.00
	ADMINISTRATIVO	9	Curso	Especialización en Recursos Humanos	24	UP	Tomar conocimiento y aplicación de los indicadores en la gestión de recursos humanos	Cierre de brechas		10	S/. 20,000.00
	ADMINISTRATIVO	10	Curso	Actualización secretarial 2016	24	Transversal	Brindar herramientas para actualizar a las secretarías de la institución	Cierre de brechas		35	S/. 7,500.00
	ADMINISTRATIVO	11	Curso	Gestión Pública	24	Sede Lima, CRD Tacna	Identificar y aplicar metodología y herramientas para la Gestión Pública	Cierre de brechas		30	S/. 12,000.00









TÉCNICO	12	Taller	Mantenimiento de gas sintético y natural	20	CRD Cajamarca, CRD Huanuco, CRD Tacna	Mejorar las condiciones en las infraestructura deportivas	Cierre de brechas	30	S/. 8,000.00
ADMINISTRATIVO	13	Curso	Los archivos y la Ley de transparencia y acceso a la información pública	24	OTDA	Actualizar conocimientos referente al acceso de la información pública	Cierre de brechas	5	S/. 2,450.00
TÉCNICO	14	Curso-taller	Primeros auxilios	30	VIDENA, ESTADIO, CRD JUNIN	Ejercer atención inmediata ante situaciones de emergencia	Cierre de brechas	40	S/. 13,000.00
HABILIDADES BLANDAS	15	Taller	Formación de equipos de alto rendimiento y altamente sinérgicos	40	Transversal	Incrementar la efectividad en la dirección de personas	Cierre de brechas	50	S/. 13,000.00
ADMINISTRATIVO	16	Curso	Planeamiento estratégico para una gestión por resultados	120	DNCTD, OPP, VIDENA	Desarrollar planeamiento estratégico de la gestión gubernamental	Cierre de brechas	30	S/. 9,000.00
ADMINISTRATIVO	17	Curso	Digitalización de documentos de archivo	24	OTDA, CRD Amazonas, CRD Ayacucho	Actualizar la documentación de archivos	Cierre de brechas	15	S/. 7,000.00
ADMINISTRATIVO	18	Curso	Monitoreo y evaluación de programas de proyectos de inversión pública	40	OCR	Contar con herramientas metodológicas para el diseño de indicadores.	Cierre de brechas	2	S/. 2,000.00
ADMINISTRATIVO	19	Curso	Legislación laboral	120	UP	Actualizar conocimientos en material de derecho laboral	Cierre de brechas	4	S/. 12,000.00
TÉCNICO	20	Taller	Jardinería, carpintería, albañilería	20	CRD AYACUCHO, CRD JUNIN	Mejorar el desempeño en actividades operativas	Cierre de brechas	10	S/. 7,500.00
ADMINISTRATIVO	21	Curso	Word intermedio	24	Transversal	Aumentar la eficiencia en la elaboración y presentación de información	Cierre de brechas	30	S/. 11,000.00
ADMINISTRATIVO	22	Curso	Control interno de ingresos y gastos	20	Ufin	Ejercer el control gubernamental en las transacciones de ingresos y gastos	Cierre de brechas	5	S/. 3,000.00
ADMINISTRATIVO	23	Curso	Administración de bienes y servicios	20	CRD Cajamarca	Mayor aceleración de procesos	Cierre de brechas	5	S/. 3,000.00
HABILIDADES BLANDAS	24	Curso-taller	Recursos humanos y gestión moderna	24	CRD Huanuco, CRD Huancavelica, CRD Junin, CRD Tumbes	Desarrollar gestión de personas de acuerdo al enfoque actual	Cierre de brechas	20	S/. 15,000.00
ADMINISTRATIVO	25	Curso-taller	Estrategias para redactar	24	Transversal	Fortalecer técnicas de redacción	Cierre de brechas	35	S/. 12,000.00
ADMINISTRATIVO	26	Curso	Aplicación de la nueva legislación de la Ley N° 30057	24	OAI, UP	Actualización de la normativa vigente	Cierre de brechas	10	S/. 4,000.00

M
A
Y
O

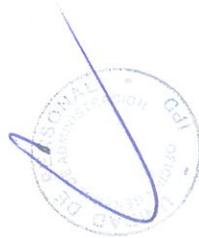
J
U
N
I
O

J
U
L
I
O



[Handwritten signature]

N O V I E M B R E	ADMINISTRATIVO	40	Curso	Conocimiento de la gestión de patrimonio	30	Logística	Aplicación de las normas de la SBN	Cierre de brechas	3	S/. 4,300.00
	ADMINISTRATIVO	41	Curso	Seguridad y salud en el trabajo	30	Sede Lima, CRD La Libertad	Optimizar la gestión de la seguridad en las instalaciones	Cumplir normas	40	S/. 22,500.00
	TÉCNICO	42	Curso	Soldadura tig mig mag	40	VIDENA	Profundizar conocimientos teóricos y técnicos	Cierre de brechas	5	S/. 3,000.00
	TÉCNICO	43	Curso	Seguridad y vigilancia	24	VIDENA, ESTADIO	Desarrollar cultura de prevención	Cierre de brechas	30	S/. 13,000.00
	TÉCNICO	44	Curso	Acabado de superficie con pintura	35	Unidad de mantenimiento	Actualizar técnicas de acabado con pintura	Cierre de brechas	5	S/. 7,000.00
	ADMINISTRATIVO	45	Taller	Gasfitería, instalaciones sanitarias	24	CRD Tacna, CRD Tumbes	Fortalecer conocimientos técnicos	Cierre de brechas	10	S/. 5,000.00
										S/. 400,000.00



ANEXO N° 02

CARTA DE COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

Yo,, con DNI N° en mi condición de servidor de la Dirección/Oficina/Unidad/Complejo deportivo/Consejo Regional del Deporte....., acredito que he sido designado (a) para participar el curso/taller/seminario/diplomado denominado el cual será dictado por la Institución, con fecha de inicio y fecha de término en el horario de: a, los días

Teniendo en consideración lo antes citado, me comprometo a lo siguiente:

- a) Asistir puntualmente a la capacitación y cumplir con las normas establecidas por la institución educativa o empresa que lo imparta.
- b) Aprobar la capacitación (de acuerdo a la nota mínima establecida por la institución) y cumplir con tareas, evaluaciones, e intervenciones que son conducentes a la obtención de la certificación correspondiente.
- c) Entregar una copia fedateada de la certificación dentro de los treinta (30 días calendarios) de culminada la capacitación a la secretaría de la Unidad de Personal.
- d) Me comprometo a aplicar las competencias adquiridas en la mejora de mis funciones y a permanecer en el IPD por un plazo equivalente al doble del tiempo que dure la capacitación, el que se computará desde la finalización del mismo.

Penalidades

En caso de incumplir las condiciones establecidas en la presente carta de compromiso, no solo quedaré inhabilitado (a) para participar a otras capacitaciones durante el presente ejercicio fiscal, sino también obligado (a) a devolver el íntegro del costo asumido por la capacitación, por lo que autorizo al IPD que me efectuó el descuento equivalente al costo del curso.

En caso de renunciar al IPD antes de la finalización de la capacitación, autorizo para que se me descuenta de mi última retribución y/o compensación por descanso físico vacacional CAS (caso de servidores con contrato administrativo de servicios CAS -Decreto legislativo N° 1057) o liquidación de beneficios sociales (caso de los servidores nombrados y contratados a plazo determinado del Decreto legislativo N° 276), el monto invertido en la capacitación al que asistí, en proporción al periodo que me faltaba cumplir.

Atentamente,

Firma del participante



ANEXO N° 03

MODELO PARA MEDIR LA REACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Nombre del curso:
 Fecha: Hora:
 Nombre del instructor:

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.

- 4 = Total acuerdo
- 3 = De acuerdo
- 2 = en desacuerdo
- 1 = Total desacuerdo

Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso	1 2 3 4
	b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso.	1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	c. Los materiales tiene buena presentación y organización.	1 2 3 4
	d. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso.	1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	e. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar mi aprendizaje en el curso.	1 2 3 4
4. Instructor	f. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles.	1 2 3 4
	g. El instructor generó un ambiente de participación.	1 2 3 4
	h. El instructor usó eficientemente el tiempo.	1 2 3 4
	i. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.	1 2 3 4
	j. El instructor evidenció dominio del tema.	1 2 3 4
	k. Me gustaría volver a trabajar con este instructor.	1 2 3 4
5. Metodología	l. El curso ha utilizado una metodología basada en análisis de casos o intercambio de ideas que generaron aprendizaje.	1 2 3 4
	m. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
6. Duración	n. La duración del curso fue apropiada.	1 2 3 4
7. Ambiente de aprendizaje	o. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron mi aprendizaje.	1 2 3 4
	p. Los recesos sirvieron para que yo y otros participantes descansemos y socialicemos.	1 2 3 4
8. Intención de aplicación	q. Pienso aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	r. Los conceptos, metodologías y herramientas analizadas en el curso, son aplicables a mi trabajo.	1 2 3 4
	s. El curso me ha generado algunas ideas que pienso poner en práctica en mi trabajo.	1 2 3 4
9. Autoeficacia	t. Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	u. Este curso ha aumentado mi seguridad en el tema.	1 2 3 4
	v. Tengo la seguridad que me irá bien cuando aplique lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
10. Favorabilidad del entorno	w. Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	x. Dispongo de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	y. Pienso que mi jefe / compañeros me pueden apoyar a aplicar lo aprendido en mi trabajo.	1 2 3 4
	z. Considero que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes.	1 2 3 4
11. Percepción global	aa. El curso de capacitación satisfizo mis expectativas y necesidades.	1 2 3 4
	bb. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4



Infante