Defensoría del Pueblo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N°008 -2014/DP

Lima, 31 ENE. 2014

VISTO:

El Memorando N° 60-2014-DP/OGDH que adjunta el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014 de la Defensoría del Pueblo; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú, se aprobó la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, modificada por la Ley N° 29882 y mediante la Resolución Defensorial N° 0012-2011/DP se aprobó su vigente Reglamento de Organización y Funciones;

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 del personal al servicio del Estado, correspondiendo 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, en adelante el Reglamento, que en sus artículos 3 y 4 establece que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR denominada "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", en adelante la Directiva, que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

Que, ahora bien, conforme a lo dispuesto por el Título III de la Directiva, se encuentran 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 encuentre 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, de acuerdo a lo indicado en el artículo 3° del Reglamento y en el Título V de la Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) tendrá una vigencia de cinco (5) años y será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas Anualizados, que deberán ser

Defensoría del Pueblo

presentados ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en los treinta (30) primeros días calendario de cada año;

Que, asimismo, conforme a lo dispuesto por el literal b) del artículo 5 del Reglamento y por el numeral 6.2) del Título VI de la Directiva, corresponde al Comité presentar, debidamente visado, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado al Titular de la Entidad para su aprobación, una vez que se cuente con la respectiva aprobación presupuestal;

Que, de otra parte, mediante Resolución Administrativa Nº 036-2011/DP, modificada mediante Resolución Administrativa Nº 010-2012/DP, se oficializó la conformación del Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal y Anualizado de la Defensoría del Pueblo, en adelante el Comité;

Que, según Acta de fecha 30 de enero de 2014 el Comité aprobó el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado;

Que, asimismo, mediante Memorando Nº 135-2014-DP/OPPRE la Oficina de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística ha emitido la respectiva Certificación de Crédito Presupuestario;

Que, estando a lo expuesto en los considerandos precedentes, corresponde aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014 de la Defensoría del Pueblo" alcanzado por el Comité;

Con los visados de la Primera Adjuntía, Secretaría General y de las Oficinas de Gestión y Desarrollo Humano, de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística y de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones y facultades conferidas por la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo; de conformidad con el artículo 6º y los literales d) e i) del artículo 7º del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo aprobado por la Resolución Defensorial Nº 0012-2011/DP y la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 154-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado y estando al encargo efectuado mediante Resolución Defensorial Nº 004-2011/DP;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014 de la Defensoría del Pueblo", que en anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- DISPONER la publicación de la presente Resolución, así como del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del

Defensoría del Pueblo

Estado (PDP) 2014 de la Defensoría del Pueblo, en el Portal de Transparencia de la Defensoría del Pueblo (www.defensoria.gob.pe).

Artículo Tercero.- DISPONER que la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2014 de la Defensoría del Pueblo sea puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Eduardo Vega Luna
DEFENSOR DEL PUEBLO (e)

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO PDP 2014

LIMA, ENERO 2014

INDICE

I. Presentación
II. Justificación
III. Aspectos Generales

3.1 Visión
3.2 Misión
3.3 Alcance
3.4 Base legal
3.5 Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015 (PEI - Reformulado)
3.6 Objetivos de capacitación del PDP Quinquenal 2012 – 2016
3.7 Objetivos de capacitación del PDP Anualizado 2014
3.7.1 Objetivo general
3.7.2 Objetivo específico

IV. Evaluación

4.1 Evaluación diagnóstica
4.1.1 Análisis estratégico de la institución
4.1.2 Detección de necesidades de capacitación (DNC)
4.1.3 Medición de competencias

4.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
4.2.1 De acuerdo a los requerimientos de conocimientos técnicos
4.2.1.2 Cursos presenciales
4.2.1.3 Cursos e - learning
4.2.2 Competencias a fortalecer

4.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación
4.3.1 Evaluación de conocimientos
4.3.2 Evaluación de proceso
4.3.3 Evaluación de reacción

4.4 Evaluación de las acciones de capacitación por indicadores

V. Capacitación

5.1 Niveles de capacitación
5.1.1 Orientación
5.1.2 Preventivo y correctivo
5.1.3 Desarrollo
5.2 Meta
5.3 Inducción al nuevo personal

VI. Presupuesto
VII. Cuadro Anual de Programación de Actividades

DEFENSORIA DEL PUEBLO · REPÚBLICA DEL PERÚ · Secretaría General

PRESENTACIÓN

El Decreto Legislativo Nº 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 de los servidores públicos al servicio del Estado como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, disponiendo que el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

El Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, dispone en los artículos 1°, 3° y 4° que las entidades públicas y autónomas deberán de aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) vinculado con los instrumentos de gestión vigentes de la entidad, en particular con el Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI) y otros que correspondan.

El referido dispositivo establece que el PDP Quinquenal tiene una vigencia de cinco años y que, cada año las entidades deben presentar a SERVIR su PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP 2014) de la Defensoría del Pueblo, forma parte del proceso de implementación del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2012 – 2016.

Asimismo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR-GDCR denominada "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", en donde se establecen los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado de alcance a las entidades de la administración pública señaladas en al artículo III del Título Preliminar de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo Nº 1023.

De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo, establece que la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, tiene entre sus funciones, *"gestionar la política y plan de capacitación de los trabajadores, fomentando el mejoramiento del capital humano".*

En ese sentido, el PDP 2014 de la Defensoría del Pueblo ha sido elaborado sobre la base del diagnóstico de la problemática institucional y la identificación de las necesidades de capacitación de los colaboradores a nivel nacional, teniendo como principal objetivo fortalecer las competencias individuales, colectivas y técnicas requeridas en la dinámica laboral, actual y futura, generando oportunidades de formación que promuevan condiciones favorecedoras del cambio institucional; los mismos que se articulan con los lineamientos de política, objetivos y prioridades institucionales.

Es pertinente señalar que, como todo instrumento de gestión, puede ser actualizado de conformidad con la normatividad vigente y las necesidades de la Defensoría del Pueblo. En ese sentido, resulta necesario aprobar el PDP Anualizado 2014, validado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la entidad.

II. JUSTIFICACIÓN

Basado en su política de calidad, la Defensoría del Pueblo se compromete, como organización, a lograr entre sus miembros actitudes y acciones que contribuyan con el desarrollo de la entidad, reconociendo la necesidad de desarrollar su capacidad de gestión con el fortalecimiento y desarrollo de sus recursos humanos.

Es necesario fortalecer y desarrollar una serie de habilidades y conocimientos en los servidores de la Defensoría del Pueblo, basada en la identificación de las principales demandas de capacitación, así como la oferta existente para esas necesidades en el marco de las competencias técnicas que se identifique en cada unidad orgánica de la entidad.

El desarrollo de habilidades en los Recursos Humanos es de vital importancia para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales y urge para brindar un servicio de calidad, fortaleciendo de esta forma, el rol de los servidores y optimizando la atención al público. Asimismo, se reconoce el impacto que tendrá el desarrollo y ejecución de un plan de capacitación que tenga como eje fundamental propiciar la motivación y el compromiso de los trabajadores con su puesto de trabajo.

III. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP 2014, se enmarca en los lineamientos para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades, y el Plan Quinquenal del Desarrollo de las Personas 2012 – 2016 de la entidad, y tiene como finalidad desarrollar y fortalecer capacidades de sus servidores públicos para la innovación, el buen gobierno y la gestión pública por procesos y resultados.

Cabe señalar, que la Defensoría del Pueblo en el Perú fue creada por la Constitución Política de 1993, como un organismo constitucionalmente autónomo, para defender los derechos fundamentales, supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración estatal, así como la eficiente prestación de los servicios públicos en todo el territorio nacional.

En tal sentido, el presente Plan se fundamenta en la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, priorizadas para el presente quinquenio.

3.1 Visión

La visión de la Defensoría del Pueblo es *"Ser la institución que contribuye efectivamente en la defensa y realización de los derechos humanos, promoviendo la gobernabilidad y buen gobierno de nuestro país, aportando a la consolidación de una sociedad inclusiva, equitativa y sostenible; sustentada en una organización eficiente y eficaz con personal altamente calificado y con vocación de servicio"*. La Visión destaca la intención de dar una especial preeminencia a la realización efectiva de los derechos humanos, para contribuir a lograr una sociedad inclusiva, equitativa y sostenible.

3.2 Misión

La Defensoría del Pueblo tiene como misión: *"Somos la institución pública autónoma responsable de defender y promover los derechos de las personas y la comunidad. Para ello supervisamos la actuación del Estado y la prestación de los servicios públicos, evidenciando la vulneración de los derechos e incidiendo en la mejora de la política y la gestión pública"*.

3.3 Alcance

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP 2014, es de aplicación a los servidores públicos regulados por el régimen laboral de la actividad privada, (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR), por el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS y colaboradores (secigristas, practicantes y voluntarios) de la Defensoría del Pueblo.

3.4 Base legal

El marco legal que sustenta el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, es el siguiente:

1. Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
2. Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por D.S. Nº 065-2011-PCM.
3. Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
4. Decreto Legislativo Nº 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
5. Decreto Legislativo Nº 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
6. Ley Nº 28175 Ley Marco del Empleo Público
7. Ley Nº 30114 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014.
8. Ley Nº 27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capitulo II, Articulo 15, Inciso d.
9. Ley Nº 30057 Ley del Servicio Civil.
10. Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
11. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR.
12. Resolución Administrativa N° 026-2013/DP que aprueba el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo.

3.5 Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015 (PEI - Reformulado), aprobado por Resolución Administrativa Nº 0032-2011/DP, de fecha 20 de setiembre de 2011

Entre los objetivos estratégicos institucionales tenemos:

- Fortalecer y modernizar la organización institucional para atender al ciudadano/a de manera eficiente y eficaz.

3.6 Objetivos de capacitación del PDP Quinquenal 2012 – 2016

- **Objetivo Estratégico Nº 1:** *"Brindar oportunidades de desarrollo, a los trabajadores, prestadores de servicio y colaboradores de la Defensoría del Pueblo en todo el territorio nacional, a través de las oportunidades de*

capacitación institucional, contribuyendo a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo".

- **Objetivo Estratégico Nº 2:** *"Preparar a los trabajadores, prestadores de servicio y colaboradores de la Defensoría del Pueblo para la ejecución eficaz y eficiente de sus funciones y responsabilidades, proveyendo conocimientos y desarrollando habilidades según la especialidad del trabajo y del servicio prestado".*

- **Objetivo Estratégico Nº 3:** *"Apoyar la continuidad y desarrollo institucional, reconociendo en la capacitación una oportunidad de transformar y desarrollar competencias y habilidades para contribuir a la creación de un clima de trabajo satisfactorio, incrementando la motivación del trabajador".*

- **Objetivo Estratégico Nº 4:** *"Fortalecer los conocimientos y desarrollar las competencias y habilidades de los trabajadores, prestadores de servicios y colaboradores según la especialidad del trabajo o el servicio prestado, los cuales deberán estar acordes a los planes, objetivos estratégicos y requerimientos de la Institución".*

- **Objetivo Estratégico Nº 5:** *"Contar con una gestión institucional eficiente la cual contribuya a una atención de calidad en el servicio al ciudadano".*

DEFENSORIA DEL PUEBLO - REPUBLICA DEL PERU - Secretaría General

3.7 Objetivos de capacitación del PDP Anualizado 2014

A mérito del marco estratégico institucional reseñado en los acápites anteriores, como el Plan Estratégico Institucional 2011 – 2015 (PEI - Reformulado) y los objetivos estratégicos del PDP Quinquenal 2012 – 2016; la Defensoría del Pueblo para este año 2014 plantea los siguientes objetivos de la capacitación:

3.7.1 Objetivo General

Fortalecer y desarrollar capacidades de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, para la realización de una gestión descentralizada, participativa, transparente y orientada a resultados.

3.7.2 Objetivo Específico

- Lograr que los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo se especialicen y desarrollen competencias que permitan mejorar su desempeño laboral.

- Desarrollar en los servidores públicos habilidades en la aplicación de nuevos procesos, metodologías, procedimientos y tecnologías que demanden el cambio organizacional.

- Promover en la Defensoría del Pueblo, la instauración de una Cultura Organizacional basada en la transparencia y en la promoción de valores contenidos en el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo.

- Fomentar en la entidad, un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los servidores públicos, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.

IV. EVALUACIÓN

4.1 Evaluación diagnóstica

Contemplamos cuatro principales fuentes de información para generar el Plan de Capacitación:

4.1.1 Análisis estratégico de la institución

Se han tenido en cuenta las necesidades y prioridades de capacitación de cada Unidad Orgánica, para alinearlas con los enfoques institucionales, como son la visión y misión de la entidad, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), el Plan Estratégico Institucional (PEI - Reformulado), el Plan Operativo Institucional (POI), a fin de identificar las principales funciones y responsabilidades.

4.1.2 Detección de Necesidades de Capacitación (DNC)

El proceso comprendió las siguientes acciones:

- Para efectos de la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado que corresponde al ejercicio fiscal 2014, el comité responsable de la citada elaboración, socializó y aprobó el Formato de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) el cual contiene criterios y lineamientos para el recojo de la información.

- Las unidades orgánicas definieron las acciones de capacitación para responder a las necesidades de capacitación de su personal con carácter inclusivo y a nivel nacional, a través del Formato del DNC. Dicha información fue sistematizada y agrupada en función a los ejes temáticos propuestos y a la frecuencia de requerimientos y el Comité del PDP en base al presupuesto asignado procedió a priorizar la realización de los mismos.

- En el caso de las acciones de capacitación de carácter transversal la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano consideró pertinente poner a consideración del Comité, la programación de las siguientes acciones de capacitación: Cursos de Control Interno y Contrataciones con el Estado, con la finalidad de dar cumplimiento a las recomendaciones del Órgano de Control Interno (OCI)

4.1.3 Medición de competencias (90° grados)

La Oficina de Gestión y Desarrollo Humano tiene previsto realizar el presente año 2014 el Monitoreo de Competencias de 90° grados que servirá de insumo para el PDP del siguiente año, acciones que tienen que ir de acuerdo a los lineamientos del Plan Estratégico Institucional (PEI - Reformulado) y en concordancia con el Plan Quinquenal del PDP 2012 – 2016.

4.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación, se organizó sobre la base de la identificación de *nudos críticos*, en ese contexto, se identificó las acciones de capacitación de mayor necesidad dirigidas a un mayor número de servidores públicos y dentro del marco estratégico institucional.

4.2.1 De acuerdo a los requerimientos de conocimientos técnicos

La información contenida en el Formato DNC remitidas por las unidades orgánicas de la DP, fueron procesadas y luego sistematizadas, lográndose identificar las necesidades de capacitación, que a continuación se detalla:

a. Cursos presenciales

N°	Curso Especializado	Frecuencia	Unidades Orgánicas solicitantes
1	Gestión Pública	8	• Adjuntía para los Derechos Humanos y Personas con Discapacidad. • Adjuntía para la Niñez y Adolescencia • Oficina Defensorial de Moquegua • Oficina Defensorial de Tumbes • Oficina Defensorial de Ayacucho • Oficina Defensorial de Lima Este • Oficina Defensorial del Callao • Oficina de Administración y Finanzas
2	Derecho Ambiental y Servicios Públicos	8	• Adjuntía para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas • Oficina Defensorial de Moquegua • Oficina Defensorial de Lambayeque • Oficina Defensorial de Tumbes • Oficina Defensorial de Ayacucho • Oficina Defensorial de Lima • Oficina Defensorial del Callao • Dirección de Coordinación Territorial
3	Derecho Administrativo	5	• Adjuntía para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas • Oficina Defensorial de Moquegua • Oficina Defensorial de Tumbes • Oficina Defensorial de Huancavelica • Oficina Defensorial de Lima Este
4	Técnicas de Argumentación Jurídica	5	• Adjuntía para los Derechos Humanos y Personas con Discapacidad. • Oficina Defensorial de Moquegua • Oficina Defensorial de Ica • Oficina Defensorial de Lima • Oficina Defensorial del Callao
5	Contrataciones Públicas	5	• Oficina Defensorial de Arequipa • Oficina Defensorial de Lambayeque • Oficina Defensorial del Tumbes • Oficina de Asesoría Jurídica • Oficina de Administración y Finanzas
6	Políticas Públicas	4	• Adjuntía para los Derechos Humanos y Personas con Discapacidad. • Adjuntía para la Niñez y Adolescencia • Adjuntía para los Derechos de la Mujer • Adjuntía para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas

DEFENSORIA DEL PUEBLO · Secretaría General

b. Cursos e-learning

En el 2014, se dictará el siguiente curso e-learning:

N°	Curso e-learning	Frecuencia	Unidades Orgánicas solicitantes
1	Réplica del curso e-learning Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Disciplinario	5	• Adjuntía para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas • Oficina Defensorial de Moquegua • Oficina Defensorial de Tumbes • Oficina Defensorial de Huancavelica • Oficina Defensorial de Lima Este

4.2.2 Competencias a fortalecer

Para el 2014, se tiene previsto continuar fortaleciendo y desarrollando las competencias de los servidores públicos, como son:

- Proactividad
- Integridad e independencia
- Compromiso institucional
- Trabajo en equipo
- Orientación al ciudadano
- Calidad del trabajo

DEFENSORIA DEL PUEBLO - REPÚBLICA DEL PERÚ - Secretaría General

4.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

4.3.1 Evaluación de conocimientos

Para dicho efecto se plantea dos instrumentos: la relación de calificativos (notas) que de la persona capacitada obtiene como producto de su asistencia y participación académica en la acción de capacitación y las pruebas de entrada y salida, es decir al inicio y a la conclusión de cada evento de capacitación, las mismas que serán administradas por la entidad.

4.3.2 Evaluación de proceso

Servirá también, para determinar el grado de asimilación de los conocimientos impartidos a cada servidor participante. Estará orientada a verificar el proceso de asimilación de los diversos contenidos desarrollados en los eventos de capacitación. Para tal fin, se tendrá en cuenta los ejercicios y prácticas individuales, tareas o trabajos grupales y la intervención o participación de los asistentes.

4.3.3 Evaluación de reacción

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; esta evaluación se realizará mediante una encuesta inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras.

4.4 Evaluación de las acciones de capacitación por indicadores

Los indicadores que a continuación se detallan permitirán conocer los resultados de la capacitación en el 2014:

a. Personal capacitado, según nivel
b. Personal capacitado, según modalidad contractual
c. Personal capacitado, según unidades orgánicas
d. Personal capacitado, según género
e. Personal capacitado, según tipo de capacitación
f. Personal capacitado, según asistencias a eventos de capacitación
g. Personal capacitado, según lugar del evento
h. Personal capacitado, según procedencia
i. Personal capacitado, según semestre
j. Personal capacitado, según desempeño académico
k. Número de cursos en el año 2014
l. Cursos, según horario del evento
m. Número de personas aprobadas y desaprobadas
n. Personas recién ingresadas a la DP que recibieron inducción

V. CAPACITACIÓN

Se considera *beneficiarios* de las capacitaciones al personal de la Defensoría del Pueblo, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, así como a los colaboradores (secigristas, practicantes y voluntarios) de la Defensoría del Pueblo.

5.1 Niveles de capacitación

5.1.1 **Nivel 1.- Orientación:** Tiene por objeto facilitar la integración en el puesto de trabajo a corto plazo. Son actividades dirigidas a las personas al servicio del Estado que ingresan o se reincorporan a un puesto de trabajo, las cuales se llevarán a cabo las primeras semanas de cada mes, de acuerdo a la demanda de ingreso del personal.

5.1.2 **Nivel 2.- Preventivo y correctivo:** Orientado a satisfacer las necesidades de capacitación al personal de la Defensoría del Pueblo.

5.1.3 Nivel 3.- Desarrollo: Orientado al desarrollo de acciones de especialización y/o profundización de las competencias en el largo plazo.

5.2 Meta

La entidad tiene como población objetivo capacitar a 280 trabajadores y/o colaboradores de la Defensoria del Pueblo.

5.3 Inducción al nuevo personal

Los servidores que ingresan a la Defensoría del Pueblo deberán ser partícipes de acciones de inducción dirigidos por la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano en coordinación con la Unidad Orgánica donde presta servicios, y que contemple como mínimo:

- Información general del Estado Peruano, de la Defensoría del Pueblo y de la unidad orgánica donde desempeñará sus funciones.
- Información sobre los derechos y responsabilidades del trabajador.

- Información detallada del programa, proyecto o plan operativo al que responderá su trabajo, así como de sus funciones y tareas.
- Información general sobre el marco del buen servidor público y atención al usuario.
- Información sobre la Ley del Código de Ética de la Función Pública, el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo y las políticas de transparencia y moralización del sector público.
- Información general sobre los procedimientos administrativos con los que el servidor tendrá que operar.
- Asimismo, personal ingresante desarrollará el Módulo de Inducción Básica Defensorial instalado en el Aula Virtual de la Intranet de la DP.

DEFENSORIA DEL PUEBLO - REPUBLICA DEL PERU - Secretaria General

VI. PRESUPUESTO

El presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado 2014, cuenta con una disponibilidad presupuestal de sesenta y ocho mil nuevos soles (S/ 68,000.00) debidamente aprobada.

Debe precisarse, que en el Plan Quinquenal se estableció alcanzar un crecimiento anual del 20% en los presupuestos asignados, sin embargo el presente año se evidencia un decrecimiento del 27% con relación al año pasado, debido a la conclusión de convenios de cooperación habiendo una reducción en la partida presupuestaria de *"Donaciones y Transferencias"*.

VII CUADRO ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION

El cuadro anual de actividades de capacitación 2014, comprende los eventos de capacitación que serán ejecutados con la disponibilidad presupuestal aprobada para la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, y destinado para este efecto.

PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN 2014

Nº	Actividades	Monto S/.	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1	Curso Presencial en Derecho Ambiental y Servicios Públicos	9,000.00												
2	Curso Presencial Especializado en Gestión Pública	9,000.00												
3	Curso Presencial Especializado en Políticas Públicas	9,000.00												
4	Curso Presencial Especializado en Contrataciones Públicas	9,000.00												
5	Curso Presencial Especializado en Derecho Administrativo	9,000.00												
6	Curso Presencial Técnicas de Argumentación Jurídica	9,000.00												
7	Replica del curso e-learning Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Disciplinario	6,000.00												
8	Cursos solicitados por el personal DP a nivel nacional	8,000.00												
9	Diplomado Virtual sobre el Nuevo Proceso Penal Acusatorio	Sin costo												
	Total	**68,000.00**												

Nota: Para el presente año 2014 se tiene un financiamiento de S/ 68,000.00 nuevos soles, de los cuales S/ 40,000.00 son provenientes de Canasta de Fondos (CF) y S/ 28,000.00 son provenientes de Recursos Ordinarios (RO)

Asimismo, S/. 8,000 nuevos soles están destinados a cubrir los cursos presenciales solicitados por el personal de las Oficinas Defensoriales y Módulos de Atención Defensorial a nivel nacional.