



Resolución Jefatural N° 027-2012 INEI

Lima, 30 de enero 2012

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo N°1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, y dispone en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas aprueben un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR señalar los contenidos mínimos de dicho plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"- PDP, que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, de acuerdo a lo dispuesto por la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"- PDP, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo una vigencia de cinco años;

Que, mediante Resolución Jefatural N° 346-2011 INEI se reconformó el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Instituto Nacional de estadística e Informática;

Que, el referido Comité ha elaborado el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2012-2016) el cual es necesario aprobar;

Con las visaciones de Secretaría General, Oficinas Técnicas de Planificación, Presupuesto y Cooperación Técnica; Administración y; Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 604 "Ley de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Estadística e Informática";

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2012 – 2016, que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución

Artículo 2°.- Disponer, la publicación de la presente Resolución y del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Instituto Nacional de Estadística e Informática 2012-2016, en el portal Institucional del Instituto Nacional de Estadística e Informática

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



Dr. Alejandro Sánchez De los Ríos

Jefe del
Instituto Nacional de
Estadística e Informática



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO - QUINQUENAL

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA

(2012-2016)



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática



“Instituto Nacional de Estadística e Informática”

PRESENTACION

El Plan Quinquenal para el Desarrollo de Personas del Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, ha sido elaborado en el marco del Plan Estratégico Nacional para el Desarrollo Estadístico 2008 – 2012 y conforme a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de desarrollo de las personas al Servicio del Estado”.

Este Plan está orientado a que la entidad cuente, en el mediano plazo, con los recursos humanos que contribuyen eficazmente en el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales, por consiguiente se constituye en un instrumento que determina las prioridades de capacitación y alta especialización del personal mediante un proceso gradual aplicado de manera organizada y sistemática.

La capacitación y alta especialización es un proceso educacional constante, que busca optimizar la formación y desempeño del personal en su labor actual, siendo un factor importante para que el personal adquiera conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, modificando sus aptitudes frente a aspectos de la organización, el puesto y el clima laboral, contribuyendo a elevar la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo productivo del INEI.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática



“Instituto Nacional de Estadística e Informática”

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO QUINQUENAL (2012 – 2016)

1. Marco Estratégico Institucional

1.1. Misión

El Sistema Estadístico Nacional es la red de entidades del sector público a nivel central, regional y local que, bajo la rectoría del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, produce y difunde información estadística oficial, en forma integrada, coordinada, racionalizada y bajo una normatividad técnica común, con el propósito de contribuir al diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas y al proceso de toma de decisiones de los agentes socio económicos y de la comunidad académica, con estadísticas oportunas, confiables y de calidad.

1.2. Visión

Contar con un ágil y eficiente sistema nacional de coordinación, producción y difusión de información estadística confiable, oportuna y de calidad, con cobertura de datos desagregada a todo nivel político-administrativo, que contribuye eficazmente al diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, programas y proyectos de desarrollo que impactan en el crecimiento económico, reducción de la pobreza y conservación ambiental. Satisface plenamente los requerimientos de los usuarios del sector público y privado. La información estadística es de fácil acceso y su producción y difusión se realiza con el uso intensivo de la tecnología de información más avanzada.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática



"Instituto Nacional de Estadística e Informática"

1.3. Objetivos Estratégicos Generales

- 1.3.1 Producción estadística, oportuna, confiable y de calidad, responde a demanda de información para el diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas.
- 1.3.2 Desarrollar el sistema de información que facilita el monitoreo y evaluación de programas estratégicos nacionales.
- 1.3.3 Lograr el fortalecimiento institucional del Sistema Estadístico Nacional.

2. Competencias Necesarias

Para lograr los objetivos estratégicos se requiere contar con colaboradores eficientes para lo cual las competencias referidas a conocimientos, habilidades y aptitudes que desarrollará el personal del INEI a través de la capacitación, debe redundar en la optimización de los servicios que brinda el INEI a la ciudadanía en general, siendo necesario desarrollar:

- 2.1 Competencias relacionadas con actitudes de aprendizaje permanente, generando las condiciones para el desarrollo de una cultura organizacional orientada al aprendizaje, capacitación y alta especialización, permitiendo el perfeccionamiento del talento de todos los servidores del INEI.
- 2.2 Competencias en dirección, gerencia y gestión pública moderna para las unidades orgánicas correspondientes así como en temas relativos al trabajo en equipo, comunicación, resolución de conflictos y manejo de personal, así como sobre derechos y beneficios del trabajador del INEI.
- 2.3 Actualización permanente en temas especializados según las necesidades de cada unidad orgánica del INEI,
- 2.4 Conocimientos para implantar un sistema institucional de gestión por procesos y resultados, para lo cual se dotará a los colaboradores de las herramientas, técnicas e información y/o formación necesaria para manejar procesos estadísticos y administrativos.
- 2.5 Aptitudes vinculadas al respeto y práctica de valores, propiciando la proactividad, creatividad, innovación, autocontrol y las capacidades de los colaboradores, generando confianza en si mismo y en los miembros de su entorno en la organización.
- 2.6 Competencias en innovación y uso de las metodologías y tecnologías apropiadas para el buen desempeño de sus funciones, con aptitud de aprendizaje permanente de manera individual, grupal o a través de las redes virtuales.
- 2.7 Capacidades para satisfacer los requerimientos de información estadística en forma oportuna, con los más altos estándares de calidad.
- 2.8 Conocimientos vinculados con el marco legal que norma el accionar del INEI y sus trabajadores, teniendo como principio la ética profesional y el respeto al estado de derecho, impulsando una cultura de reconocimiento y premiación.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática



"Instituto Nacional de Estadística e Informática"

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos de la capacitación

- 3.1.1 Desarrollar las competencias de los colaboradores del INEI, en los diferentes niveles, transmitiendo conocimiento y el fortalecimiento positivo de la calidad de los servicios internos y externos que brinda el INEI.
- 3.1.2 Fortalecer una cultura institucional de servicio, que propicie la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia de tal forma que se priorice y optimice el uso de los recursos públicos.
- 3.1.3 Promover las oportunidades de capacitación, entrenamiento y especialización, así como la investigación sostenida de las competencias requeridas para el cumplimiento de los fines institucionales.
- 3.1.4 Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos permanentes especializados de alto rendimiento, afianzando una óptima cultura y clima organizacional, lo que permitirá elevar los niveles de eficiencia individual y rendimiento colectivo.

3.2. Estrategias de la capacitación

- 3.2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación y elaboración y ejecución del Plan de Capacitación del INEI en coordinación con las unidades orgánicas del INEI.
- 3.2.2 Programación de eventos de especialización, diplomados, talleres, entre otros, para profundizar el dominio de conocimientos sobre gestión y procesos administrativos que sirvan de soporte para el desarrollo de las investigaciones estadísticas.
- 3.2.3 Seleccionar a los participantes para la capacitación, de acuerdo a funciones, responsabilidades y niveles de desempeño y áreas de conocimiento. Y propiciar la motivación del personal del INEI, para lograr una mayor identificación y compromiso con la misión institucional.
- 3.2.4 Lograr el financiamiento con recursos institucionales así como con otras fuentes de financiamiento en base a convenios de cooperación con entidades y organismo nacionales e internacionales, para el desarrollo de investigaciones tecnológicas, así como becas de perfeccionamiento mediante cursos de especialización, diplomados, maestrías, doctorados, pasantías, entre otros.
- 3.2.5 Fortalecer la Escuela Nacional de Estadística e Informática, para que realice programas de capacitación y perfeccionamiento del personal del INEI, que permita potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática



“Instituto Nacional de Estadística e Informática”

- 3.2.6 Desarrollo e implementación de módulo de autoaprendizaje en la Intranet (e-learning), para mejorar el perfil requerido por el INEI, especialmente en las ODEIS, incrementando las capacidades, habilidades y conocimientos necesarios para el óptimo desarrollo productivo.
- 3.2.7 Reconocer el esfuerzo e interés de los trabajadores y servidores por la mejora de los procedimientos y operaciones institucionales.

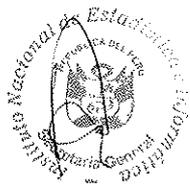
3.3. Datos de la población de la entidad

El Instituto Nacional de Estadística e Informática, cuenta con una PEA total de 1627 trabajadores, distribuidos de la siguiente manera:

- Régimen de la actividad pública Decreto legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público: 386 trabajadores
- Modalidad de Contrato administrativo de Servicios Decreto Legislativo N° 1057, norma legal que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios: 1 241 trabajadores

3.4. Tipos de Evaluación a ser implementada

- 3.4.1 El monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de Personas – PDP Quinquenal del INEI, comprenderá tipos de evaluación de capacitación oportuna, de acuerdo a las acciones programadas de los PDP anualizados.
- 3.4.2 Comprenderá pruebas, que permitan medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de su capacitación, permitiendo determinar el grado de asimilación de los colaboradores, posibilitando identificar las debilidades a ser reforzadas en las siguientes acciones.
- 3.4.3 Las evaluaciones de desempeño para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus respectivos puestos de trabajo y si las áreas mejoraron o superaron las metas del año anterior



4. Metas de capacitación y evaluación

4.1 Metas e indicadores

4.1.1 Meta

Enriquecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales

Indicador





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática



“Instituto Nacional de Estadística e Informática”

- Número de personas capacitadas
- Número de actividades de capacitación programadas

4.1.2 Meta

Impulsar la mejora del desempeño del personal y de las unidades orgánicas

Indicador

- Porcentaje de personas que mejoran el desempeño del año anterior
- Porcentaje de unidades orgánicas que mejoran el desempeño en relación al año anterior
- Porcentaje de incremento en el grado de satisfacción del usuarios

4.1.3 Meta

Evaluar la calidad del servicio de las entidades de capacitación

Indicador

- Porcentaje de incremento del nivel de satisfacción de la capacitación.

4.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de seguimiento y evaluación de cumplimiento de las metas previstas en el presente plan, serán monitoreadas utilizando los siguientes mecanismos:

- 4.2.1 Evaluación de conocimientos: para verificar si los participantes asimilaron los conocimientos y habilidades que se pretendían en la capacitación, mediante la obtención de resultados de capacitación, horas y notas que la entidad educativa debe proporcionar a la Oficina Ejecutiva de Personal del INEI.
- 4.2.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación, en la que previamente los jefes verifican si la capacitación impartida al personal se está aplicando en el desempeño de sus funciones y si han sido mejoradas en el período siguiente, de modo que sea sustento para los requerimientos de actividades de capacitación a ser incluidos en el Plan Anual, según los lineamientos de SERVIR.
- 4.2.3 Implementación de exposiciones para la replica de conocimiento adquiridos a todos los trabajadores.
- 4.2.4 Entrega de Informes de capacitación recibida por los servidores al órgano donde labora el servidor y a la Oficina Ejecutiva de Personal del INEI.
- 4.2.5 Aplicación de encuestas, al concluir la capacitación, a fin de obtener el nivel de percepción sobre la satisfacción y calidad del mismo.

