PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
(PDP-2025)

Contenido

PRESENTACIÓN 3
I. ASPECTOS GENERALES: 3
1.1 Misión 4
1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) 2022-2026 4
1.3 Objetivos del PDP 4
Objetivo general: 4
1.4 Alcance del PDP 2025 4
1.5 Número de servidores civiles que conforman la entidad: 5
II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN 5
2.1 Del Comité de Planificación de la Capacitación 5
2.2 Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 6
2.3 Elaboración del PDP 6
III. EL PLAN DE DESARROLLO 2025: 6
3.1 Acciones de Capacitación 2025 6
3.2 Tipo de acción de Capacitación 6
3.3 Programación de las Capacitaciones 7
3.4 Fuentes de Financiamiento 7
IV. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 8

PRESENTACIÓN

El presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2025 del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi), ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado con resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, y a los objetivos institucionales contenidos en el Plan Operativo Institucional Multianual 2023-2025, Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026 ampliado; y a otros planes o programas vigentes.

El objetivo del PDP es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

I. ASPECTOS GENERALES:

El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) fue creado en noviembre de 1992, mediante el Decreto Ley N° 25868. Es un Organismo Público Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), con personería jurídica de derecho público interno y goza de autonomía.

Tiene como función principal ejercer el cumplimiento de las normas legales destinadas a proteger la promoción del mercado y la protección de los derechos de los consumidores. Además, fomenta en la economía peruana una cultura de leal y honesta competencia, resguardando todas las formas de propiedad intelectual.

El Decreto Legislativo N° 1033 de fecha 25 de junio de 2008, aprueba la Ley de Organización y Funciones de la Entidad, describe las siguientes funciones específicas:

a) Vigilar la libre iniciativa privada y la libertad de empresa mediante el control posterior y eliminación de las barreras burocráticas ilegales e irracionales que afectan a los ciudadanos y empresas, así como velar por el cumplimiento de las normas y principios de simplificación administrativa.

b) Defender la libre y leal competencia sancionando las conductas anticompetitivas y desleales, procurando que en los mercados exista una competencia efectiva.

c) Corregir las distorsiones en el mercado provocadas por el daño derivado de prácticas de dumping y subsidios.

d) Proteger los derechos de los consumidores, vigilando que la información en los mercados sea correcta, asegurando la idoneidad de los bienes y servicios en función de la información brindada y evitando la discriminación en las relaciones de consumo.

e) Vigilar el proceso de facilitación del comercio exterior mediante la eliminación de barreras comerciales no arancelarias conforme; a la legislación de la materia.

f) Proteger el crédito mediante la conducción de un sistema concursal que reduzca costos de transacción y promueva la asignación eficiente de los recursos.

g) Administrar el sistema de otorgamiento y protección de los derechos de propiedad intelectual en todas sus manifestaciones.

h) Garantizar otros derechos y principios rectores cuya vigilancia se le asigne, de conformidad con la legislación vigente.

1.1 Misión

"Garantizar una cultura de libre y leal competencia, el Equilibrio en las relaciones de consumo, el Respeto y Promoción de la Propiedad Intelectual, para beneficio de la sociedad y del país, a través de un accionar institucional transparente, oportuno y predecible".

1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) 2022-2026

INDECOPI: Objetivo Estratégico Institucional (OEI) 2022-2026

Tipo de OEI	Código OEI	Objetivos Estratégico Institucional (2022-2026)	Indicador de Resultado	Metas					ÁREA
				2022	2023	2024	2025	2026	
Tipo I	OEI.01.	Asegurar el empoderamiento sobre los derechos y obligaciones de las ciudadanas y ciudadanos	Porcentaje de ciudadanas y ciudadanos encuestados que conocen sus derechos que tienen como consumidoras y consumidores/respecto del total de encuestados	25%	25%	25%	25%	26%	DPC
Tipo I	OEI 02.	Promover la creación, la protección y la defensa de la propiedad intelectual, a favor de personas naturales y jurídicas	Ratio de Registros nacionales otorgados por el Indecopi por cada 100,000 habitantes	92.28	95.91	98.91	99.13	99.23	DDA-DIN-DSD
Tipo I	OEI.03.	Mejorar la eficiencia de los mercados en beneficio de los Agentes Económicos	Porcentaje de Acciones de fiscalización de Órganos Resolutivos en Materia de Competencia, aceptadas por los Agentes Económicos	42.3%	41.5%	41.0%	41.0%	41.33%	DLC-CCD-CDB-CEB-DCR
Tipo II	OEI.04.	Fortalecer la Gestión Institucional	Porcentaje de áreas no resolutivas que cumplen con el 90% de su POA	93%	94%	95%	95%	96%	OPM
Tipo II	OEI.05.	Fortalecer la Gestión de Riesgo de Desastres (GRD)	Porcentaje de Planes para el fortalecimiento de la Gestión de Riesgo de Desastres (GRD), implementados	100%	100%	100%	100%	100%	DCR-OAF

Fuente y Elaboración: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Indecopi.

1.3 Objetivos del PDP

Objetivo general:

El Plan de Desarrollo de personas tiene por objetivo cerrar las brechas identificadas y/o desarrollar las competencias y/o conocimientos de los servidores civiles que conforman el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) alineados a los objetivos estratégicos institucionales.

Objetivos específicos:

Actualizar y ampliar los conocimientos técnicos y profesionales de los servidores civiles en función a su desempeño laboral; así como también, fortalecer la gestión Institucional a través del desarrollo de competencias técnicas y habilidades socio emocionales y culturales de los servidores civiles.

1.4 Alcance del PDP 2025

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) se encuentra a disposición de los servidores civiles de todas las unidades orgánicas del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) que pertenecen al régimen laboral del

Decreto Legislativo N° 728 y al régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057.

Asimismo, el PDP 2025, contiene capacitaciones de formación laboral, es decir todas aquellas acciones de capacitación que tienen como objetivo capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, programas de especialización y otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

1.5 Número de servidores civiles que conforman la entidad:

Los servidores civiles que laboran en el Indecopi pertenecen al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, y al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N.º 1057, como se muestra a continuación:

Cuadro N.º 1

Servidores civiles que conforman el INDECOPI

Régimen	Decreto Legislativo N°728	Decreto Legislativo N°1057	Total de Servidores
N° de Servidores	626	680	1,306

II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

2.1 Del Comité de Planificación de la Capacitación

El Comité de Planificación de la Capacitación conformado en la actualidad con Resolución de Gerencia General del Indecopi N°000012–2023-GEG/INDECOPI y N°000031-2023-GEG/INDECOPI, por un periodo de tres (3) años, a partir del 18 de enero de 2023 al 18 de enero del 2026, tiene las siguientes funciones:

- Asegurar la finalidad de que el Plan de Desarrollo de la Personas contenga Acciones de Capacitación pertinentes.
- Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado para la Oficina de Recursos Humanos, previo a la aprobación del titular de la entidad.
- Evaluar y determinar la procedencia de las modificaciones al PDP cuando corresponda.

Actualmente está conformado de la siguiente manera:

a. Jefa de la Oficina de Recursos Humanos.
b. Jefa de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.
c. Representante de la Alta Dirección: Director de la Escuela Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual
d. Representantes de los servidores:
   - ✓ **Titular:** Fancy Mercedes De los Santos López, representante de las y los servidores.
   - ✓ **Suplente:** Andrey Guerrero García, representante suplente de las y los servidores.

2.2 Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) se realizó a través del Sistema de Gestión de la Capacitación - SISCA, desde el día 11 de noviembre del 2024, cerrando la recepción de solicitudes el 03 de enero del 2025, con el acompañamiento técnico de la Oficina de Recursos Humanos a cada uno de los responsables.

En ese sentido, las áreas de la institución ingresaron sus requerimientos de capacitación según sus necesidades; siendo el resultado de esta, la matriz de PDP 2025.

2.3 Elaboración del PDP

La Oficina de Recursos Humanos, a través de su equipo de capacitación, inició el procesamiento de la información en diciembre de 2024, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos del INDECOPI y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva.

Para este procesamiento también se tuvo en cuenta las necesidades de capacitación identificadas por la Unidad de Integridad, la Oficina de Planeamiento y Modernización Institucional y las acciones internacionales informadas por la Oficina de Relaciones Institucionales y Cooperación Técnica.

En ese sentido, el 06 de enero de 2025, se reunieron los miembros del Comité con el propósito de tomar conocimiento del rol que asumirán en la entidad y revisar el Diagnostico de necesidades de Capacitación (DNC).

El 09 de enero de 2025, el Comité de Planificación de la Capacitación, revisó el contenido propuesto para la consolidación del PDP 2025 y con fecha 16 de enero, se realizó la validación final de la matriz del PDP 2025 y se procedió con la aprobación correspondiente.

En el anexo N°3, se muestra el acta de validación del Plan de Desarrollo de Personas, por los miembros del Comité y en el anexo N°4 la matriz del PDP 2025 aprobado.

III. EL PLAN DE DESARROLLO 2025:

3.1 Acciones de Capacitación 2025

A continuación, se presenta un resumen de las actividades programadas para el PDP 2025, las cuales contribuirán al logro de los objetivos planteados para este periodo.

3.2 Tipo de acción de Capacitación

Como se aprecia en la tabla, se cuenta con 36 acciones de capacitación:

Cuadro N.º 2

Tipo de acciones de capacitación

Tipo	*N°*
Curso	31
Taller	2
Conferencia	3
TOTAL	**36**

3.3 Programación de las Capacitaciones

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) contiene la programación de las capacitaciones que se ejecutarán durante el ejercicio fiscal 2025. Estas capacitaciones, según la normativa vigente, se ejecutan luego de la aprobación del PDP.

A continuación, se presentan los resultados de la programación de las acciones de capacitación:

Cuadro N.º 3

Porcentaje de capacitaciones por trimestre

Programación	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
Porcentajes	14%	28%	30%	28%

3.4 Fuentes de Financiamiento

De acuerdo con lo indicado en el Memorándum N°000020-2025-OPM/INDECOPI, se informó que no se procesó la solicitud de certificación presupuestal debido a que las capacitaciones no están priorizadas en el Presupuesto Institucional de Apertura del año fiscal 2025. Sin embargo, se podrán atender los requerimientos durante el periodo de ejecución, previa evaluación de los saldos presupuestales.

En este sentido, conforme lo dispuesto en el ítem 6.4.2.6 Modificación del PDP de la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas en el punto b) establece las Acciones de Capacitación de tipo Formación Laboral, conforme lo siguiente:

La ORH o el Comité de Planificación de la Capacitación evalúan las propuestas de modificación de acuerdo con lo siguiente:

- *El Responsable de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, evalúa las modificaciones cuando:*
    - *Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor.*
    - *Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.*
    - *Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación que no generen costo alguno a la entidad.*

- *El Comité de Planificación de la Capacitación evalúa las modificaciones cuando:*
    - *Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral que superen el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.*
    - *Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.*

IV. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

En esta etapa se busca medir los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas con base en cuatro niveles, que serán determinados por la naturaleza y objetivo de capacitación los cuales se explican a continuación:

a) **Nivel de Reacción:** Encuesta de Satisfacción
b) **Nivel de Aprendizaje:** Herramienta de medición que proponga el proveedor de capacitación.
c) **Nivel de Aplicación:** Propuesta de Aplicación.
d) **Nivel de Impacto:** Medición de Impacto que proponga la entidad.

Para este año, se ha propuesto realizar los siguientes porcentajes de evaluación según cada herramienta:

Cuadro N.º 5

Porcentaje de niveles de evaluación de las capacitaciones

Niveles de Evaluación	Reacción	Aprendizaje	Aplicación	Impacto
Definidos por la entidad	**100%**	**47%**	**0%**	**0%**

********************FIN******************

Elaboración y Revisión de la propuesta:

Candice Uría **Ejecutivo 2 - ORH**
Firma Digital Indecopi Firmado digitalmente por URIA JAUREGUI Candice Vanessa FAU 20133840533 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 16.01.2025 11:54:47 -05:00

Validación de la propuesta:

Rocío Del Carmen Robles Herrán **Jefa de la Oficina de Recursos Humanos**	Angel Fabian Reto Quintanilla **Jefe de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización**	Fernando Lucio Cieza Paredes **Director de la Escuela Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual**	Fancy De Los Santos López **Representante de las y los Servidores Civiles – Miembro Titular**
Firma Digital Indecopi Firmado digitalmente por ROBLES HERRAN Rocio Del Carmen FAU 20133840533 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 16.01.2025 15:45:19 -05:00	Firma Digital Indecopi Firmado digitalmente por RETO QUINTANILLA Angel Fabian FAU 20133840533 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 16.01.2025 12:28:42 -05:00	Firma Digital Indecopi Firmado digitalmente por CIEZA PAREDES Fernando Lucio FAU 20133840533 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 16.01.2025 17:42:45 -05:00	Firma Digital Indecopi Firmado digitalmente por DE LOS SANTOS LOPEZ Fancy Mercedes FAU 20133840533 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 16.01.2025 17:08:22 -05:00

ANEXOS

Anexo 01

Organigrama del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual

Click

Anexo 2

Resolución de Gerencia General del Indecopi donde se oficializa la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación para el periodo del 18 de enero de 2023 al 18 de enero del 2026.

Resolución Nº000012-2023/GEG

Resolución Nº000031-2023/GEG

Anexo 3

Acta de Validación del Plan de Desarrollo de Personas

Anexo 4

Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)