

Resolución de Gerencia General

N° 027 -2020-INGEMMET/GG

Lima, 21 de Julio de 2020

VISTOS: El Acta N° 003-2020-CDPC del Comité de Planificación de la Capacitación del INGEMMET, el Informe N° 237-2020-INGEMMET/OA-UP de la Unidad de Personal, el Informe N° 138-2020-INGEMMET/GG-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, la comunicación electrónica del 13 de julio de 2020 del Área de Capacitación y el Informe N° 096 -2020-INGEMMET/GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico - INGEMMET es un Organismo Público Técnico Especializado del Sector Energía y Minas con personería jurídica de derecho público, goza de autonomía técnica, económica y administrativa constituyendo un Pliego Presupuestal, conforme con lo previsto en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 035-2007-EM;

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público señala que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público y contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, constituyendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala 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 SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (5) años;

Que, el artículo citado en el considerando anterior, establece que cada año las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, en cuyo numeral 6.4.1.4 señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, tiene vigencia anual y se aprueba mediante resolución del Titular de la entidad; estableciendo, asimismo, que la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;



Que, mediante Resolución de Presidencia N° 109-2019-INGEMMET/PCD del 26 de noviembre de 2019, se resuelve conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 025-2020-SERVIR/PE la Presidencia Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR, mediante el cual se aprueba, por excepción, la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2020, fijando como fecha límite el 1 de junio de 2020;

Que, según el Acta N° 003-2020-CDPC del 4 de junio de 2020, el Comité de Planificación de la Capacitación acuerda validar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP institucional 2020, elaborado por el Área funcional de la Capacitación de la Unidad de Personal, y recomienda su aprobación por parte de la Gerencia General; asimismo, recomienda la validación de la versión final de la Matriz contenida en el “Plan de Desarrollo de las Personas Institucional 2020 – PDP INGEMMET”, elaborado por la mencionada área funcional;

Que, mediante Informe N° 237-2020-INGEMMET/OA-UP del 24 de junio de 2020, la Unidad de Personal recomienda la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, para el ejercicio fiscal 2020, señalando que se encuentra debidamente validado por el Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, mediante Informe N° 138-2020-INGEMMET/GG-OPP del 03 de julio de 2020, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto garantiza los recursos disponibles para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2020, por el monto de S/ 130,300.00 (Ciento treinta mil trescientos y 00/100 soles);

Que, mediante comunicación electrónica del 13 de julio de 2020, el Área de Capacitación señala que, de acuerdo a lo coordinado con SERVIR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Institucional del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, para el ejercicio fiscal 2020, debe ser aprobado con eficacia anticipada;

Que, mediante Informe N° 096-2020-INGEMMET/GG-OAJ del 13 de julio de 2020, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que, resulta legalmente viable aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, para el ejercicio fiscal 2020, con eficacia anticipada al 1 de junio de 2020;

Que, por otra parte, el numeral 17.1 del artículo 17 del el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS señala: *“La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS hecho justificativo para su adopción”;*



Que, asimismo, el numeral 5.2.7 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, precisa que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, el artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones del INGEMMET aprobado por Decreto Supremo N° 035-2007-EM, establece que la Secretaría General (actualmente Gerencia General) es la más alta autoridad administrativa de la entidad;

Que, finalmente, SERVIR mediante Comunicado del 16 de abril de 2020, señala que el envío del PDP se realiza a través del correo electrónico que indica, en PDF y Excel según los formatos establecidos por SERVIR y anexando la “Matriz de Ejecución”;

Que, de acuerdo a las consideraciones expuestas, corresponde a la Gerencia General aprobar, con eficacia anticipada al 1 de junio de 2020, el “Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET” correspondiente al ejercicio fiscal 2020, así como las modificaciones a las que tuviera lugar el citado Plan durante el desarrollo del presente ejercicio fiscal;

Con el visto bueno de las Oficinas de Administración, de Planeamiento y Presupuesto, y de Asesoría Jurídica, así como de la Unidad de Personal; y,

De conformidad con lo dispuesto en el TULO de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 025-2020-SERVIR/PE que formaliza el Acuerdo de Consejo Directivo de SERVIR que aprobó la ampliación del plazo para la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2020, y en ejercicio de las funciones y responsabilidades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones del INGEMMET, aprobado mediante Decreto Supremo N° 035-2007-EM;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR, con eficacia anticipada al 1 de junio de 2020, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP al 2020 del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET y sus anexos, que forman parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Unidad de Personal la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP al 2020, aprobado en el artículo primero de la presente Resolución.


Artículo 3.- REMITIR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP al 2020 del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET, a la Autoridad Nacional



del Servicio Civil – SERVIR, a través del correo electrónico pdp@servir.gob.pe, en PDF y Excel según los formatos establecidos por SERVIR, anexando la “Matriz de Ejecución del PDP 2020” validado por el Área funcional de la Capacitación de la Unidad de Personal.

Artículo 4.- DISPONER la publicación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP al 2020 del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET y sus anexos, en el Portal Web Institucional: (www.ingemmet.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.



.....
Econ. YELENA ALARCÓN BUTRÓN
Gerente General (e)
INGEMMET



**Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP en el Instituto
Geológico, Minero y Metalúrgico – Ejercicio Fiscal 2020**

I. INFORMACIÓN GENERAL DE INGEMMET

El Instituto Geológico Minero y Metalúrgico – INGEMMET, es un Organismo Público Técnico especializado del Sector Energía y Minas del Perú, con personería jurídica de derecho público interno, autonomía, técnica administrativa y económica, que tiene como objetivo la obtención, almacenamiento, registro, procesamiento, administración y difusión eficiente de la información geocientífica y aquella relacionada a la geología básica, los recursos del subsuelo, los riesgos geológicos y el geoambiente. Asimismo, tiene como objetivo conducir el Procedimiento Ordinario Minero, incluyendo la recepción de petitorios, el otorgamiento de concesiones información georreferenciada mediante el Catastro Minero Nacional, así como la administración y distribución del Derecho de Vigencia y Penalidad.

I.1. Misión Institucional

Generar y proveer información geológica y administrar los derechos mineros, para la ciudadanía en general, entidades públicas y privadas; con celeridad, transparencia y seguridad jurídica.

I.2. Visión Institucional

Ser reconocidos como el ente rector de la investigación geocientífica y la autoridad en la gestión eficiente de las concesiones y catastro minero.

I.3. Política Institucional

Gestionar la Investigación Geocientífica, el Catastro Minero Nacional y la Administración de Derechos Mineros, por medio de la obtención, almacenamiento, registro, procesamiento, administración y difusión eficiente de la información geológica, así como la conducción de procesamiento de titulación de concesiones mineras, representando adecuadamente al Estado Peruano en actividades relacionadas a la identificación, exploración y puesta en valor de los recursos geológicos y mineros a nivel nacional, así como en el aprovechamiento sostenible del territorio y de sus recursos mineros y energéticos; siendo valores del INGEMMET la calidad, ética, eficacia y eficiencia, los cuales se concientizan y difunden en el INGEMMET a fin de brindar productos de calidad contando con personal competente y comprometido con la mejora continua de los procesos institucionales.

I.4 Estructura Orgánica

Para el cumplimiento de sus funciones el INGEMMET cuenta con la siguiente estructura orgánica, la cual fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 035-2007-EM del 5 de julio del 2007:

1. Órganos de Alta Dirección

- a. Consejo Directivo
- b. Presidencia Ejecutiva
- c. Gerencia General
- d. Unidad de Relaciones Institucionales
- e. Unidad de Administración Documentaria y Archivo



2. Órgano de Control Institucional

- a. Órgano de Control Institucional

3. Órganos de Asesoramiento

- a. Oficina de Asesoría Jurídica
- b. Oficina de Planeamiento y Presupuesto

4. Órganos de Apoyo

- a. Oficina de Administración
- b. Unidad Financiera
- c. Unidad de Logística
- d. Unidad de Personal
- e. Oficina de Sistemas de Información

5. Órganos de Línea

- a. Dirección de Geología regional
- b. Dirección de Geología Ambiental y Riesgo Geológico
- c. Dirección de Recursos Minerales y Energéticos
- d. Dirección de Laboratorios
- e. Dirección de Concesiones Mineras

Unidades que conforman la Dirección de Concesiones Mineras

- e.1) Unidad Técnico Normativa
- e.2) Unidad Técnico Operativa

- f) Dirección de Catastro Minero

- g) Dirección de Derecho de Vigencia

6. Órganos Desconcentrados

ODs; Ancash, Arequipa, Cajamarca, Cusco, Madre de Dios, Piura, Puno y Trujillo

I.5 Acciones Estratégicas Institucionales (AEI) Priorizadas por Objetivos Estratégicos:

- 1. Incrementar el conocimiento geológico para la ciudadanía en general.
- 2. Garantizar la seguridad jurídica del rol concedente a los usuarios mineros.
- 3. Implementar la gestión de riesgo de desastres en beneficio de la población.
- 4. Fortalecer la Gestión Institucional

II NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

El INGEMMET cuenta con 338 trabajadores (al 10 de diciembre de 2019) agrupados en dos modalidades de contratación: Contrato a Plazo Indeterminado (CAP) y Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y cuyos detalles se presentan en el siguiente cuadro N° 1.

Cuadro 1: Trabajadores por modalidad de contratación

Modalidad de Contrato	Cantidad	%
Contrato a Plazo Indeterminado CAP	80	23.67%
Contrato Administrativo de Servicios CAS	258	76.33%
Total	338	100.00%

En el cuadro 2 se muestra el número de trabajadores según su profesión, destacándose nítidamente los profesionales en Ingeniería de varias especialidades (titulados y bachilleres) así como abogados.

Cuadro 2: Trabajadores por profesión

N°	PROFESIONALES	CANTIDAD	%
1	ABOGADOS	45	13.31
2	ADMINISTRADORES	11	3.25
3	CONTADORES	11	3.25
4	ECONOMISTAS	5	1.48
5	INGENIEROS	127	37.57
6	QUÍMICOS	2	0.59
7	SECRETARIAS	19	5.62
8	TÉCNICOS	23	6.80
9	OTROS (Incluye otras profesionales, bachilleres y egresados)	70	20.71
10	ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS	10	2.96
11	CHOFERES	6	1.78
12	SIN PROFESION	9	2.66
	TOTAL:	338	100.00

Cuadro 3: Trabajadores por dependencias y/u Unidades Orgánicas

UNIDADES ORGÁNICAS	CAP	CAS	TOTAL
ALTA DIRECCIÓN	15	22	38
PE	6	4	10
GG	3	1	4
UADA	3	12	15
URI	4	5	9
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	3	6	9
OCI	3	6	9
ORGANOS DE APOYO	22	47	69
OA	5		5
OSI	4	20	24
UF	4	8	12
UL	6	15	21
UP	3	4	7
ORGANOS DE ASESORAMIENTO	3	12	15
OAJ	2	4	6
OPP	1	8	9
ORGANOS DE LÍNEA	36	160	196
DC	3	11	14
DCM	7	31	38
DDV	4	10	14
DGAR	4	18	22
DGAR-OVI		13	13
DGR	6	18	24
DL	5	25	30
DRME	7	34	41

ORGANOS DESCONCENTRADOS		11	11
OD ANCASH		1	1
OD AREQUIPA		1	1
OD CAJAMARCA		1	1
OD CUSCO		1	1
OD JUNÍN		1	1
OD MADRE DE DIOS		1	1
OD PIURA		1	1
OD PUNO		2	2
OD TRUJILLO		2	2
Total general	80	258	338

Cuadro 4: Trabajadores por género y modalidad de contratación

Modalidad	F	%	M	%
CAP	39	48.75%	41	50.62%
CAS	93	116.25%	165	203.70%
Total	132	100.00%	206	100.00%

En el cuadro 5 se presenta la agrupación de los trabajadores en función al órgano al que pertenecen, del cual se puede concluir que el personal que labora en las unidades de línea representa casi el 58% de la totalidad de trabajadores, lo cual es un resultado adecuado tratándose de una Institución geológica y minera.

Cuadro 5: Personal según el órgano que pertenecen

ÓRGANOS	TRABAJADORES	PORCENTAJE
ALTA DIRECCIÓN	38	11.24
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	9	2.66
ASESORAMIENTO	15	4.44
APOYO	80	23.67
LÍNEA	196	57.99
TOTAL	338	100.00

III DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN EN EL INGEMMET 2019

En los últimos años, en el INGEMMET, se ha venido realizando los procesos de Evaluación del Desempeño y Potencial de los trabajadores que permita detectar necesidades que puedan ser satisfechas a través de acciones de capacitación o de desarrollo de personal, por lo tanto se ha contado con Planes de Desarrollo de Personas – PDP anuales, conteniendo acciones de capacitación debidamente sustentadas en las brechas de desempeño producto de la evaluación del personal, las cuales han sido monitoreadas satisfactoriamente por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

El procedimiento que se ha aplicado para la capacitación el personal ha sido a través de requerimientos / solicitudes originadas por los jefes y/o directores de cada unidad orgánica para que se apruebe la inscripción de sus colaboradores en determinadas acciones de capacitación.

La capacitación brindada en los últimos años ha cubierto temas de especialización en el campo de las direcciones de línea o de geología y minería, como también temas de corte administrativo, sistemas, normativos, etc.

Un tercio del total de trabajadores de INGEMMET son relativamente jóvenes y tienen una edad máxima de 45 años, por lo que la capacitación se orienta a programas de identificación con la institución, calidad en la atención al cliente, formación laboral y actualización especializada.

Para ilustrar lo realizado en materia de capacitación, a continuación, se muestra la ejecución del PDP institucional 2019:

Cuadro 6: Plan de Desarrollo de las Personas institucional 2019

Nº	Unidades Orgánicas	Inversión	%
1	Acciones Transversales	259,294.47	53.65
2	Dirección de Recursos Minerales y Energéticos	16,600.00	3.43
3	Dirección de Geología Ambiental y Riesgo Geológico	21,200.00	4.39
4	Dirección de Geología Regional	73,550.00	15.22
5	Dirección de Laboratorios	5,100.00	1.06
6	Dirección de Catastro Minero	1,022.00	0.21
7	Dirección de Concesiones Mineras	1,680.00	0.35
8	Unidad de Administración Documentaria y Archivo	9,800.00	2.03
9	Oficina de Sistemas de Información	47,478.80	9.82
10	Unidad de Relaciones Institucionales	14,810.00	3.06
11	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	3,445.38	0.71
12	Órgano de Control Institucional	17,700.00	3.66
13	Gerencia General	1,995.38	0.25
14	Unidad Financiera	10,450.00	2.16
Total Ejecución:		484,126.03	100.00



RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2020:

Luego de efectuada la revisión de las diversas propuestas de acciones de capacitación formuladas por las Jefaturas y/o Direcciones de cada unidad orgánica a través de sus respectivos Diagnósticos de Necesidades de Capacitación – DNC, se estima pertinente proponer el siguiente Plan de Acciones al que se contrae nuestra propuesta de Plan de Desarrollo de las Personas, Institucional, 2020, según se detalla en el Anexo 01 “Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2020”, por lo que una vez revisada y válida por el Comité de Planificación de la Capacitación - CPC, se tramite a la máxima autoridad de nuestra entidad para ser aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva en PDP 2020 del INGEMMET.

V COMPETENCIAS NECESARIAS

En Esta sección se describen los conocimientos que deben tener los trabajadores para asegurar el logro de las Acciones Estratégicas Institucionales, priorizadas por Objetivos Estratégicos, con los que está comprometida cada dependencia o unidad orgánica.

La capacitación del personal constituye un aporte importante para asegurar el logro de las referidas Acciones Estratégicas Institucionales. En términos generales los trabajadores del INGEMMET se caracterizan por ser profesionales competentes, en algunos casos altamente especializados para los trabajos que el puesto les demanda; tienen en promedio 45 años de edad y 5 años de experiencia en la Entidad, lo que nos permite abrigar la esperanza de continuar la relación laboral con dichos trabajadores en el futuro.

Los conocimientos que requiera el personal para conseguir las Acciones Estratégicas Institucionales (AEI), están en función a los objetivos que se establezcan en el Plan Operativo Institucional (POI) para cada ejercicio fiscal, ya que dichos objetivos generalmente varían anualmente y por tanto los conocimientos requeridos pueden también variar.

En consecuencia, en el POI anualizado para el 2019 deberá presentar de manera detallada las necesidades de conocimientos que deben desarrollar los trabajadores vía capacitación, con el fin de que contribuyan al logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales definidos en el PEI 2018-2022.

VI OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

En esta sección se describen los objetivos de capacitación redactados en función a la brecha existente entre las competencias de conocimientos requeridos para el ejercicio fiscal 2019 y los conocimientos que actualmente poseen los trabajadores.

Para INGEMMET los objetivos de capacitación para el siguiente ejercicio 2019 son los siguientes:

1. Desarrollar programas de capacitación que sean necesarios para el personal de todas las áreas y niveles de la Institución, especialmente en las áreas geológicas y mineras, que les permita alcanzar los objetivos operativos durante el ejercicio 2019.



2. Ejecutar como mínimo el 85% de las actividades contenidas en el POI del año 2019, referidas al personal que labora en las áreas de línea de la Institución.
3. Propiciar la difusión de los conocimientos adquiridos por las personas capacitadas, a fin de lograr un efecto multiplicador de la inversión realizada por la Institución.
4. Formar instructores internos para desarrollar una mayor cantidad de actividades de capacitación interna o in house, reduciendo de esta manera la inversión en programas externos.
5. Monitorear los resultados de la capacitación a nivel de aplicación, con la finalidad de conocer los cambios en el comportamiento laboral de los trabajadores como consecuencia de los programas realizados.

VII Modalidades de Capacitación

Son las modalidades de capacitación que deberían utilizarse para lograr los objetivos durante el año 2020. Ejemplos: cursos, talleres, seminarios, congresos, pasantías, diplomados, etc.

Al respecto, debemos decir que la modalidad de capacitación que más se ha utilizado en el INGEMMET ha sido la modalidad presencial país y virtual, permitiendo a la participación del personal en diversos cursos, pasantías, talleres, seminarios y congresos en el marco de lo dispuesto por SERVIR. También ha sido política de la Institución apoyar la participación total de los profesionales de las áreas de geología y minería en los congresos de la especialidad realizados en el país.

La participación del personal en programas de capacitación en el extranjero se ha limitado a lo estrictamente necesario, otorgando la Institución la licencia correspondiente y asumiendo sólo el pago de los ingresos mensuales del trabajador durante el tiempo de la capacitación, correspondiéndole al trabajador o a la Institución organizadora de la capacitación, cubrir los gastos de pasajes, viáticos y de inscripción.

Para el año 2020 continuaremos con estas prácticas y paulatinamente en los siguientes años iremos reduciendo la modalidad de capacitación externa por la modalidad en el trabajo o interna, con expositores propios o contratados.

VIII INDICADORES Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

VIII.1 Indicadores:

En general los indicadores son valores numéricos que nos informan acerca del estado de una variable en estudio, a partir del cual se deben tomar las medidas adecuadas para corregir o mantener los resultados en el futuro. Los indicadores de gestión son comunes en las operaciones de las áreas de finanzas, producción y comercial. En el caso de capacitación, se manejan algunos indicadores que son típicos de esta función.

En el cuadro 7 se presenta los indicadores de capacitación que utilizaremos para monitorear la ejecución de los planes de desarrollo de personas anuales – PDP



Cuadro 7: Indicadores de Capacitación

Nº	Indicadores	Fórmula		
1	HORAS DE CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR	<u>TOTAL HORAS-HOMBRE DE CAPACITACIÓN</u>		
		TOTAL TRABAJADORES		
2	COSTO POR HORA HOMBRE DE CAPACITACIÓN	INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN		
		TOTAL HORAS-HOMBRE DE CAPACITACIÓN		
3	HORAS DE CAPACITACIÓN Vs. HORAS LABORADAS	<u>TOTAL HORAS-HOMBRE DE CAPACITACIÓN</u>		
		TOTAL HORAS - HORAS LABORADAS		
4	INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN Vs. PLANILLA	<u>INVERSIÓN EN CAPACITACIÓN</u>		
		MONTO DE PLANILLA		
5	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR	<u>TOTAL DE PARTICIPACIONES</u>		
		TOTAL DE TRABAJADORES		
6	COBERTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	<u>TRABAJADORES CON UNA O MAS ACTIVIDADES</u>		
		TOTAL DE TRABAJADORES		

VIII.2 Evaluación: La evaluación es la última etapa del proceso de capacitación, permite conocer el resultado de los programas realizados por la institución y de esta manera se tiene una idea de la efectividad de las acciones desarrolladas. De no efectuarse la evaluación a los programas de capacitación no podríamos saber si las necesidades que originaron dichas acciones han sido satisfechas y en qué medida la organización ha obtenido beneficios.

- El primer nivel de evaluación se denomina “Reacción”, en donde son los participantes o trabajadores los que califican la capacitación recibida a través de una encuesta, la cual al ser procesada nos proporciona información acerca de la satisfacción o no de los participantes y nos presenta las áreas de menor calificación, las que se tendrán que reforzar para mejorar la presentación de los programas de capacitación en el futuro.
- El segundo nivel de evaluación se llama “Aprendizaje”, es manejado por el expositor del programa de capacitación, quien califica el aprendizaje alcanzado por cada uno de los participantes. Si un participante no aprendió es imposible que se pueda esperar una aplicación de la capacitación en su trabajo. Así mismo, si un trabajador aprendió, es muy probable que pueda aplicar lo aprendido en su trabajo.
- El tercer nivel de evaluación es el “Cambio de Comportamiento” o también llamado “Aplicación”. Permite conocer el grado en el cual los aprendizajes (conocimientos y habilidades) adquiridos durante la capacitación se trasladan al desempeño de los servidores, según lo establecido en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, así mismo, consiste en observar si el programa de capacitación ha generado algún cambio positivo en el comportamiento del trabajador. Esta evaluación se puede realizar a través de la observación del jefe inmediato, clientes internos o externo o mediante una entrevista al trabajador capacitado y a su jefe directo. No es necesario que todas las actividades que realice el





INGEMMET se evalúen en este tercer nivel; sólo se justifica para actividades nuevas, expositores nuevos, programa y metodología nueva y que hayan participado muchos trabajadores de la institución.

- El cuarto nivel de evaluación es el "Impacto". Relaciona la capacitación realizada con la mejora de un indicador importante de la Institución; por ejemplo, se realiza un curso de técnicas de atención al cliente y luego de un tiempo la apreciación de los clientes respecto a la atención que brinda el personal de la Institución, recibe una mejor calificación que antes de dictarse el curso. Este nivel de evaluación se justifica para actividades de alto costo y que estén correlacionadas con alguna variable clave de la institución.

Es cuanto informo a usted, respecto a la Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2020.

La Victoria, 16 de diciembre de 2019.

Atentamente,

.....
CÉSAR CARRANZA GARCÍA
Área de Capacitación
Unidad de Personal
INGEMMET