

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

Lima, 31 MAR. 2017

Nº 029 -2017-SERVIR-GG

Visto; el Memorandum Nº 001-2017-SERVIR/CPC del Comité de Planificación de la Capacitación, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley Nº 30057, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en el marco de dicha finalidad, el proceso de capacitación está orientado a 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, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las 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 y las acciones del estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR-PE, 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, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, mediante el documento de la referencia, el Comité de Planificación de la Capacitación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conformado mediante Resolución de Gerencia General Nº 016-2017-SERVIR-GG, remitió el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2017 elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, motivo por el cual, resulta necesario aprobar el citado instrumento de gestión;

Con la visación de la Gerencia General, la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica;



[Handwritten signature]



De conformidad con lo establecido en la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y el Reglamento de Organización y Funciones de SERVIR, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM y modificatorias;

SE RESUELVE:

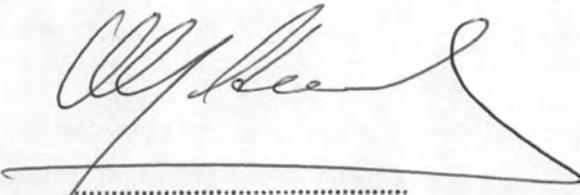
Artículo 1º.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2017, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2017. Asimismo, haga el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

Artículo 3º.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, presente el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2017 a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Artículo 4º.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el portal institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

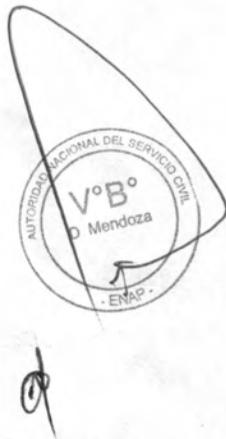
Regístrese y comuníquese.



MARCELO CEDAMANO RODRIGUEZ
Gerente General
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – 2017





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INDICE

1. ASPECTOS GENERALES	
1.1 Misión	3
1.2 Objetivos estratégicos	3
1.3 Objetivos del PDP	3
1.4 Alcance del PDP	4
1.5 Estructura Orgánica	5
1.6 Responsabilidades	6
1.7 Estrategias de Capacitación	6
2. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	
2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación	8
2.2 Matriz de capacitación de SERVIR	8
3. ANEXOS	





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

1. ASPECTOS GENERALES

SERVIR es un organismo técnico especializado, es decir, cuenta con independencia funcional para ejercer su labor a nivel multisectorial e intergubernamental respecto de la gestión las personas al servicio del Estado. Cabe señalar que no todas las entidades públicas están bajo la competencia de SERVIR. Para conocer las excepciones y más revise el Decreto Legislativo 1023.

1.1. MISIÓN

"Fortalecer el servicio civil en las entidades públicas de manera integral y continua, para servir a los ciudadanos."

1.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los Objetivos Estratégicos Institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) de SERVIR formulado para el periodo 2017-2019, son los siguientes:

- Objetivo 1:** Promover un acceso equitativo al servicio civil en las entidades públicas
- Objetivo 2:** Impulsar el proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil en las entidades públicas
- Objetivo 3:** Fortalecer las capacidades de los servidores civiles de los tres niveles de gobierno
- Objetivo 4:** Fortalecer la gestión institucional de SERVIR

En el marco del Objetivo Estratégico Institucional 4 del Plan Estratégico Institucional, se ha planteado como Acción Estratégica vinculada a la ejecución del PDP 2017 con horizonte hacia el año 2019, la siguiente: **"Fortalecer las competencias requeridas por el personal"**.

Tal Acción Estratégica ha considerado metas anuales para los años 2017 al 2019 extraídas de dicho Plan, siendo que el PDP se constituye en una fuente de verificación de cumplimiento y del alineamiento a los objetivos estratégicos institucionales.





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

1.3. OBJETIVOS DEL PDP

OBJETIVO GENERAL DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2017 tiene por objetivo general cerrar las brechas identificadas o desarrollar competencias o conocimientos en los colaboradores que conforman la Autoridad Nacional del Servicio Civil alineados a los nuestros objetivos estratégicos con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DE CAPACITACIÓN

Con las acciones de capacitación a ser ejecutadas esperamos lograr en nuestros servidores y servidoras lo siguiente:

- a. Desarrollo técnico y profesional en el ámbito de la rectoría.
- b. Desempeño sobresaliente en las funciones, preparándolos para asumir futuras responsabilidades acordes al crecimiento institucional.
- c. Desarrollo de conocimiento para el fortalecimiento institucional interno en el ámbito de la rectoría.

1.4. ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de los trabajadores de todos los órganos y unidades orgánicas de SERVIR, vinculados bajo los Decretos Legislativos Nros. 728 y 1057, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, respectivamente; encontrándose sujetos a la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

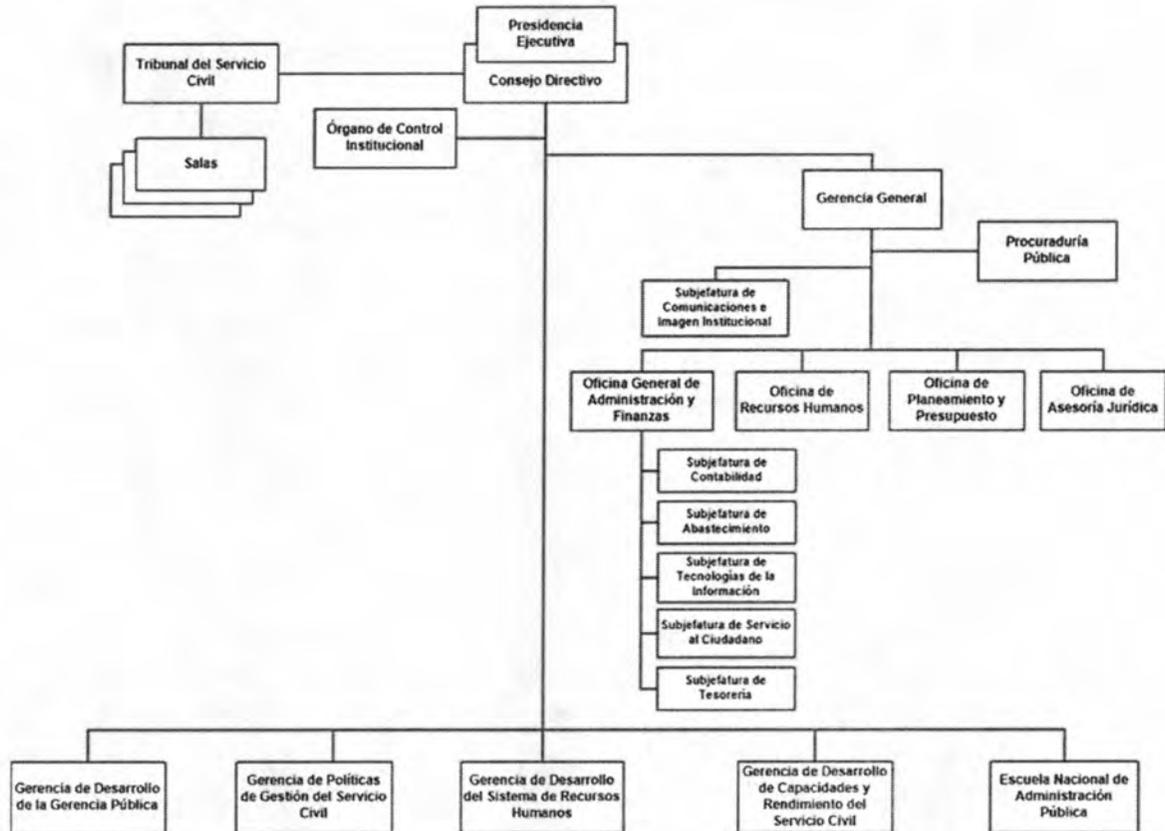
Asimismo, el PDP del año 2017 contiene capacitación de formación laboral, es decir, todas aquellas acciones de capacitación que tienen por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.





"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

1.5. ESTRUCTURA ORGÁNICA



1.6. RESPONSABILIDADES

- a) **Directivos:** son responsables de propiciar la capacitación de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional de sus servidores y al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos en sus respectivos puestos de trabajo.
- b) **Los servidores y servidoras:** son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- c) **La Oficina de Recursos Humanos:** es responsable de cumplir lo establecido en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- d) **La Subjefatura de Abastecimientos:** conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende la solicitud de capacitación aprobada.
- e) **La Oficina de Planeamiento y Presupuesto:** informar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos o habilidades. En referencia a Gestión del Conocimiento los profesionales deben trabajar en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos para identificar la aplicación de los conocimientos en los puestos de trabajo a partir de capacitaciones originadas en las acciones de capacitación antes mencionadas.

1.7. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

En concordancia con lo dispuesto en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, la Oficina de Recursos Humanos con apoyo de la Presidencia Ejecutiva y Gerencia General aplicaron estrategias que permitan contribuir con el logro de los objetivos institucionales de SERVIR, las cuales han sido desplegadas en la etapa de planificación, siendo las siguientes:

- ✓ Marcar la diferencia a través del uso de medios de comunicación interna para desplegar el proceso electoral para elegir al representante de los servidores, elección que contó con el apoyo técnico del Jurado Nacional de Elecciones.
- ✓ Implementación del sistema de Gestión de la Capacitación para administrar todas las etapas del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual incluye incorporación de requerimientos de las etapas ejecución y evaluación.
- ✓ Incorporar el elemento diferenciador al Comité de Planificación de la Capacitación, este es el caso del director de la Escuela Nacional de Administración Pública, quien representará a la Alta Dirección ante el Comité.
- ✓ Enfocar el desarrollo de contenidos transversales en el Plan de Desarrollo de las Personas.
- ✓ Emplear como insumos de toma de decisiones las encuestas de reacción y de eficacia de la capacitación, apuntando a identificar acciones de capacitación a ser evaluadas en el nivel de aplicación, esto quiere decir que la Oficina de Recursos Humanos



[Handwritten signature]





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

monitoreará entre el periodo de recogida de datos los temas a ser evaluados en dicho nivel.

2. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP

2.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

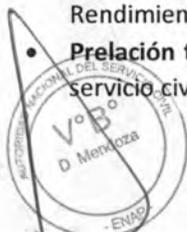
Con la finalidad de eliminar el uso de las hojas de Excel, la Oficina de Recursos Humanos viene implementando el Sistema de Gestión de la Capacitación, a través del cual los directivos registran las necesidades de capacitación para sus servidores y servidoras de los órganos y unidades orgánicas.

Las acciones de capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del plan de Desarrollo de las Personas según el orden de prelación determinado en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE son las siguientes:

- **Prelación tipo B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad
- **Prelación tipo C1:** Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales: Se definen a partir de los Requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas. La Oficina de Recursos Humanos tiene a su cargo la identificación de necesidades de capacitación, considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.
- **Prelación tipo D:** Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo: Se definen a partir de las necesidades de capacitación identificadas por parte de la Alta Dirección con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos proyectados a mediano plazo.

Los tipos de prelación que no aplican para el año 2017, son:

- **Prelación tipo A:** Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación
- **Prelación tipo C2:** Requerimientos de Entes Rectores
- **Prelación tipo C3:** Planes de Mejora de los servidores con calificación de Buen Rendimiento o Rendimiento Distinguido en la entidad
- **Prelación tipo E:** Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Actualmente, las prelações A y C3, derivadas de las calificaciones obtenidas en la Gestión del Rendimiento se encuentran inactivas por ello, con la finalidad de cubrir dichas necesidades de desempeño ha sido referenciadas con prelación tipo C1.

De otro lado, las necesidades vinculadas a la prelación tipo D, no se reflejan en la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas aprobada, debido a que son objeto de análisis para la formulación del PDP 2018, ello no implica que durante la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del año vigente se incorporen temas que cubran dichas brechas producto de modificaciones evaluadas, según corresponda por el Comité de Planificación de la Capacitación o por la Oficina de Recursos Humanos y la aprobación expresa del Titular.

2.2. MATRIZ DE CAPACITACIÓN DE SERVIR

De acuerdo a la metodología, la matriz el Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC es insumo primordial para elaborar la Matriz del PDP la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, las mismas que se encuentran detalladas en el numeral 3.

2.3. INVERSIÓN

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del año 2017 se ha considerado una inversión de S/. 222,750.00 Soles que financiará un total de 20 acciones de capacitación transversales, cubriendo a un total de 185 servidores de los distintos órganos y unidades orgánicas de SERVIR.

3. ANEXOS

3.1. Matriz PDP de SERVIR

