



Resolución Ministerial

N° 130-2014-PCM

Lima, 18 JUN. 2014

Visto: El Informe N° 012-2014-PCM/ORH, de fecha 04 de febrero de 2014, de la Oficina de Recursos Humanos de la Presidencia del Consejo de Ministros;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, se establecen las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole 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, el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010 PCM, establece en su artículo 3°, 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, el mismo que deberá contener los objetivos generales de desarrollo de las personas vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permita un horizonte de mediano plazo;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo del 2011, se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, de conformidad con el acápite V de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, 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, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos que para tal efecto emita SERVIR, y tendrá una vigencia de cinco años (PDP quinquenal), y será implementado a través de los planes de desarrollo de las personas anualizados (PDP anualizado);

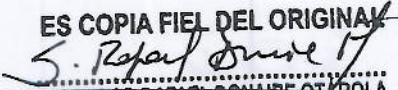
Que, mediante Resolución Ministerial N° 279-2013-PCM se constituye el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, estando a las funciones establecidas en los numerales 6.2 y 6.3 de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR se ha formulado el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal de la Presidencia del Consejo de Ministros, para el período 2014-2018, el cual es necesario aprobar;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 9) del artículo 19° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE; y, en el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2007-PCM y sus modificatorias; y,


CESAR RANGEL SILVA
Fedatario

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL


SALVADOR RAFAEL DONAIRE OTÁROLA
Secretario General
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

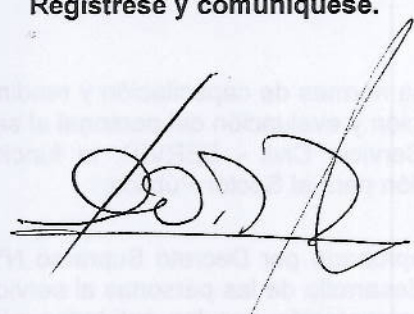
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal de la Presidencia del Consejo de Ministros (2014 - 2018)"; que, en anexo, forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Publicar la presente Resolución y el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal de la Presidencia del Consejo de Ministros (2014 - 2018)" en el portal institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros (www.pcm.gob.pe).

Artículo 3°.- Remitir el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal de la Presidencia del Consejo de Ministros (2014 - 2018)" a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.


René Cornejo Díaz
PRESIDENTE DEL CONSEJO DE MINISTROS



PERÚ

**Presidencia
del Consejo de Ministros**

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

Período 2014 - 2018



**Secretaría General
Oficina General de Administración
Oficina de Recursos Humanos**



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Secretaría
General

Oficina General
de Administración

I. PRESENTACIÓN

La gestión de desarrollo y capacitación busca estimular el desarrollo profesional de las personas de acuerdo a sus potencialidades impulsando los aprendizajes necesarios de acuerdo a las necesidades de la institución, perfiles, niveles de carrera y expectativas del trabajador en el marco de la metodología y tipo de capacitación previsto para el periodo determinado.

El Plan de Desarrollo de las Personas -PDP- se convierte en una herramienta de gestión que incidirá en la potencialidad de los recursos humanos, como eje principal del sistema que contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía y como una estrategia de fortalecimiento de las competencias y de mejora continua.

El PDP Quinquenal de la PCM es un documento de gestión que contiene la planificación de las acciones para el desarrollo del personal y contiene objetivos, estrategias para la implementación de las acciones de capacitación alineadas al PEI de la PCM.

El presente documento ha sido elaborado en concordancia a los documentos de gestión vigentes y de conformidad a la Directiva N° 001-2011 SERVIR/GR, que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado", así como dentro de lo establecido en el capítulo VI del Reglamento de la Ley de Bases de Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

El Plan de Desarrollo de las Personas de la PCM, Quinquenio 2014 - 2018, alcanza a los servidores nombrados y contratados comprendidos en los regímenes laborales normados por el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057, que regulan la Ley de Carrera Administrativa y la contratación administrativa de servicios (CAS), respectivamente.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Secretaría
General

Oficina General
de Administración

II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El proceso de descentralización y modernización del Estado, así como la armonización de políticas nacionales e intersectoriales, requiere de un Plan Estratégico actualizado, cuyas principales características se presentan a continuación.

2.1. Misión

La Presidencia del Consejo de Ministros promueve, coordina y articula políticas nacionales con las Entidades del Estado, la Sociedad Civil y el Sector Privado, de manera participativa, transparente y concertada, ejerciendo rectoría sobre procesos de Modernización y Descentralización, Gobernanza e Inclusión Social y Económica.

2.2. Visión

La Presidencia del Consejo de Ministros es una organización moderna y competitiva, reconocida por su excelencia y liderazgo en la gestión pública, que contribuye al logro de un Estado Moderno, Inclusivo, Descentralizado y Competitivo.

2.3. Objetivos Estratégicos

- Grupos sociales que ejercen sus derechos fundamentales y acceden y/o mejoran sus oportunidades económicas y sociales.
- Articular eficientemente la gestión pública descentralizada en los tres niveles de gobierno, promoviendo el desarrollo de las capacidades para la mejor ejecución de competencias y funciones transferidas.
- Mejorar la calidad de la gestión pública en beneficio de la ciudadanía para una mayor competitividad del país.
- Avanzar en la organización adecuada del territorio y en el saneamiento de límites que garanticen la gobernabilidad y la administración de las circunscripciones político administrativas.
- Promover e institucionalizar la ética, la transparencia y la participación ciudadana en la gestión pública, para generar la confianza de los ciudadanos en el Estado.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Secretaría
General

Oficina General
de Administración

- Promover una cultura y una práctica de diálogo y concertación, que favorezca la inversión social debidamente focalizada, la integración social y la gestión de riesgo y conflictos sociales.
- Contribuir a la eficiencia de la gestión institucional en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, articulando los grandes procesos de gestión y brindando servicios de dirección institucional, asesoría, apoyo administrativo y financiero, difusión, control interno y procuraduría pública.

III. COMPETENCIAS NECESARIAS

La Presidencia del Consejo de Ministros requiere de personal altamente competitivo, identificado con la misión institucional para responder con mayor eficiencia y rapidez a los cambios constantes que por su naturaleza la institución exige, brindando un servicio eficiente y efectivo que responda al Plan Estratégico Institucional y que satisfaga las expectativas del público usuario, para el cual se plantea las siguientes competencias:

a. Servicio Orientado al usuario y a resultados

Implica, una clara y decidida orientación de brindar un adecuado servicio al ciudadano, que les permita satisfacer sus necesidades. También incluye la preocupación de una mejora continua en el trabajo para lograr resultados excelentes, a través de la consecución de metas desafiantes y retadoras.

b. Flexibilidad y compromiso institucional

Se refiere a la habilidad de adaptarse y trabajar en situaciones variadas y con personas y grupos diversos. Asimismo, incorpora la voluntad de alinear el propio comportamiento del trabajador con las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

c. Transparencia

Competencia relacionada con conductas de integridad y ética profesional. Implica coherencia entre lo que dice y lo que hace.

d. Planificación y gestión

Es la capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, controlando el cumplimiento presupuestario y los periodos temporales establecidos. Implica determinar prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva.

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Secretaría
General****Oficina General
de Administración****e. Relación con el entorno**

Se refiere a la habilidad para comprender las relaciones de poder dentro y fuera de la institución con el objeto de contribuir al desarrollo de la organización. Incluye las habilidades para identificar quiénes son los reales decisores y los individuos que influyen en ellas.

f. Liderazgo

Significa asumir el rol de líder de un grupo o equipo de trabajo, utilizando su autoridad con justicia y promoviendo la efectividad del equipo. Implica un deseo de guiar a otros.

g. Iniciativa y creatividad

Proponer mejoras de trabajo, propuestas que anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas. Incluye la habilidad de crear e innovar procesos, tareas y diversos aspectos que ayudan a desarrollar las instituciones.

h. Trabajo en equipo

Se refiere al interés genuino por trabajar en colaboración con los demás, ser parte del equipo, trabajar juntos, dejando de lado actitudes personas e individuales.

i. Pensamiento analítico

Es la capacidad de entender una situación específica, separándola en partes e identificando las relaciones causa-efecto.

j. Competencias técnicas

Se consideran como competencias técnicas a los conocimientos y experiencias adquiridos de los principales procedimientos de gestión pública, como: Administración, presupuesto, planeamiento estratégico, proyectos de inversión pública, contrataciones públicas, control interno, entre otros.



IV. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

4.1. Objetivos de la capacitación

Objetivo General

Contar con personal altamente competitivo con conocimientos, habilidades, actitudes y valores que contribuyan a la mejora de su desempeño y consecuentemente al logro de los objetivos y estrategias de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Objetivos específicos

- 
- a. Contar y mantener recursos humanos competentes y con un alto nivel de desempeño, que contribuyan decisivamente a la eficiencia y competitividad de las actividades desarrolladas por la PCM.
 - b. Contar con personal altamente motivado, innovador y proactivo.
 - c. Establecer una cultura organizacional con un clima laboral favorable y con personal altamente motivado en el quehacer de la PCM y una mejora continua.
 - d. Promover una estrategia de mejora continua en el grado de desarrollo personal y profesional en los recursos humanos de la PCM.
 - e. Incrementar las competencias del personal para relacionarse adecuadamente con su entorno.
 - f. Establecer una política de capacitación y desarrollo del personal en todo nivel organizacional.

4.2. Estrategias de la capacitación

- a. Integrar el proceso de gestión de recursos humanos con el planeamiento estratégico de la PCM.
- b. Implementar un sistema de evaluación por competencias.
- c. Promover la capacitación donde predomine la modalidad de cursos ad-hoc al personal de la PCM, con una temática y orientación diseñada para que se adquiera las competencias generales y específicas requeridas por cada puesto.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Secretaría
General

Oficina General
de Administración

- d. Promover acciones de capacitación en temas de fortalecimiento de competencias generales y específicas para cada puesto de trabajo.
- e. Ejecutar programas de formación, actualización y especialización, que incluya el desarrollo de programas de capacitación presencial, semi-presencial, a distancia y online.
- f. Gestionar alianzas estratégicas con instituciones especializadas y de formación educacional a nivel nacional e internacional que permitan diseñar y ejecutar programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de la PCM.
- g. Gestionar la oferta de becas y cooperación internacional con instituciones y entidades nacionales e internacionales.
- h. Promover la actualización, capacitación y desarrollo del personal en forma integral y continua.
- i. Establecer convenios de cooperación con entidades académicas que permitan diseñar y ejecutar programas de capacitación de acuerdo a las necesidades de la PCM.
- j. Implementar un sistema de apoyo financiero a los trabajadores de la entidad que desean realizar estudios de maestrías, relacionados con las funciones y responsabilidades de la institución. Los mecanismos de asignación serán establecidos en la Directiva correspondiente.
- k. Impulsar líneas de capacitación que contribuya a desarrollar personal y profesionalmente los recursos humanos en la PCM.
- l. Fomentar la transmisión de conocimientos a través de facilitadores internos y experiencias aprendidas.

V. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

La Presidencia del Consejo de Ministros, a la fecha cuenta con un total de 456 trabajadores, que le permite cumplir las funciones y responsabilidades asignadas en su Reglamento de Organización y Funciones y desarrollar las líneas de acción previstas en el Plan Estratégico Institucional vigente.

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosSecretaría
GeneralOficina General
de Administración**POBLACION DE TRABAJADORES DE LA PCM A DICIEMBRE DE 2013:**

GRUPO / RÉGIMEN	Decreto Legislativo Nº 276	Decreto Legislativo Nº 1057	Decreto Legislativo Nº 1024
Funcionarios y Directivos	33	09	02
Profesionales	27	168	
Técnicos	45	99	
Auxiliares	13	48	
Personal destacado a la entidad	12		
TOTAL	130	324	02

VI. TIPO DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADA

En el próximo quinquenio se va a evaluar cada año el impacto cualitativo de la capacitación, para ello se utilizarán dos formatos de evaluación, uno dirigido al trabajador que se capacitó en el año anterior y el otro dirigido al Jefe de cada área, a fin de contrastar los resultados.

En los formatos 1 y 2 al final del presente documento, se presentan los cuestionarios de evaluación respectivos.

VII. METAS DE CAPACITACIÓN

Se ha previsto lograr las siguientes metas:

- Disminuir las brechas de falta de conocimiento identificados mediante el diagnóstico de necesidad de capacitación.
- Incrementar anualmente la cobertura de la capacitación
- Lograr la mejora de calidad de servicios brindados a los ciudadanos.

La capacitación de los recursos humanos en la PCM tiene que ser en forma integral y permanente, con la finalidad de mejorar el desempeño de su personal, propiciando un servicio de calidad a la ciudadanía y cumpliendo adecuadamente sus funciones y responsabilidades.

Se aspira que al final del quinquenio 2014-2018 la PCM cuente con la gran mayoría de su personal debidamente capacitado y comprometido con la organización, de tal forma que brinde un servicio de excelencia a la colectividad.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Secretaría
General

Oficina General
de Administración

Metas e indicadores para los próximos 5 años

- Meta 1: Desarrollar competencias orientadas a satisfacer las necesidades de los usuarios.
Indicador: % de trabajadores alineados con las metas institucionales.
- Meta 2: Lograr que los servidores de la PCM tengan un comportamiento integral y ético en el desarrollo de sus funciones.
Indicador: % de trabajadores que tienen un comportamiento ético.
- Meta 3: Desarrollar capacidades de planificación y gestión adecuados.
Indicador: % de trabajadores que planifican sus actividades y cumplen con las metas programadas.
- Meta 4: Promover competencias de relacionarse adecuadamente con el entorno.
Indicador: Número de trabajadores que afrontan eficazmente los conflictos sociales.
- Meta 5: Aumentar las capacidades de liderazgo
Indicador: Número de trabajadores con características de líder.
- Meta 6: Aumentar los niveles de iniciativa y creatividad.
Indicador: % de trabajadores que innovaron o crearon procesos nuevos
- Meta 7: Consolidar el trabajo en equipo en la PCM.
Indicador: % de procesos y procedimientos que se realizan colaborativamente.
- Meta 8: Promover el pensamiento analítico en el personal de la PCM
Indicador: Número de procesos y procedimientos generados bajo la relación causa-efecto.
- Meta 9: Consolidar las competencias técnicas de los servidores de la PCM
Indicador: Número de trabajadores capacitados.

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Secretaría
General****Oficina General
de Administración**

Trabajadores capacitados y presupuesto de capacitación para los próximos 5 años

Se estima que el número de trabajadores capacitados para el próximo quinquenio sea el siguiente:

2014	2015	2016	2017	2018
150 Trabajadores	172 Trabajadores	198 Trabajadores	228 Trabajadores	262 Trabajadores

*estima un incremento del 15% anual en recursos humanos capacitados

Asimismo, se tiene programado invertir en capacitación de personal los siguientes montos:

2014	2015	2016	2017	2018
S/. 150 000	S/. 165 000	S/. 180 000	S/. 200 000	S/. 220 000

*estima un incremento del 10% anual

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Secretaría
General****Oficina General
de Administración****Formato 1: Encuesta de Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas****1. OBJETIVOS**

- Servir como instrumento evaluador e identificar los principales logros obtenidos en la capacitación.
- Conocer aspectos que se requieran reforzar a fin de mejorar las capacidades y habilidades de los servidores de la PCM.
- El cuestionario está dirigido exclusivamente a los servidores de la PCM que se capacitaron el año anterior.

2. DATOS DEL INFORMANTE

- | | | |
|----------------------------|---------------------|--|
| 1. Edad: | 2. Sexo: | 3. Área en la que trabaja (Indicar) |
| 1.1. Menos de 30 años..... | 2.1. Femenino..... | |
| 1.2. 31 - 44 años..... | 2.2. Masculino..... | |
| 1.3. 45 a más años..... | | |

3. RÉGIMEN LABORAL, GRUPO OCUPACIONAL, CARGO Y NIVEL.....
(276 RLP / 1057-CAS).....
(Profesional/Técnico/Auxiliar).....
(Indicar cargo).....
(Señalar nivel)**4. EVALUACIÓN CUALITATIVA**

Tomando en cuenta la capacitación recibida el año anterior, marque las alternativas que usted considere:

- Considerando el material entregado en clases, el contenido y cumplimiento del sílabo, la pedagogía y conocimiento del docente, la organización e instalaciones del curso ¿Cómo calificaría, en términos generales, el desarrollo del curso de capacitación?
a. Muy bueno b. Bueno c. Regular d. Malo e. Muy malo
- ¿Cómo consideraría la utilidad del curso realizado para el desempeño de sus actividades laborales?
a. Muy útil b. Útil c. Regularmente útil d. Poca utilidad e. Nada útil
- ¿Cree usted que la capacitación recibida incrementó las competencias que requiere para realizar adecuadamente su trabajo?
a. Sí b. No c. No sabe, no opina
- ¿Considera usted que el curso llevado a cabo, le permitió generar nuevas ideas para diagnosticar adecuadamente, para tener un mejor panorama y/o para solucionar problemas relacionados con su trabajo cotidiano?
a. Sí, me permitió generar nuevas ideas b. No, no me permitió generar nuevas ideas c. No sabe, no opina
- La capacitación recibida ¿Le permitió mejorar sus procesos de trabajo?
a. Sí me permitió b. No, no me permitió c. No sabe, no opina
- Con la capacitación recibida ¿Pudo elaborar o promover planes de mejora en las actividades laborales que realiza cotidianamente?
a. Sí pude b. No pude c. No sabe, no opina
- ¿Considera usted que la capacitación recibida le permitió innovar o crear nuevas formas de realizar su trabajo?
a. Sí me permitió b. No, no me permitió c. No sabe, no opina

