



PERÚ

Ministerio de
Economía y
Finanzas

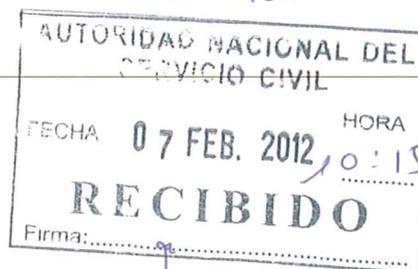
Secretaría General

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ"
"AÑO DE LA INTEGRACIÓN NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD"

Lima, 06 FEB. 2012

Oficio N° 452 -2012-EF/13.01

Señor
MARCELO CEDAMANOS RODRIGUEZ
Gerente General
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Presente.



Asunto : Remisión del Plan de Desarrollo de las Personas
Referencia : Resolución Ministerial N° 130-2012-EF/43

Tengo a bien dirigirme a usted, en relación al documento de la referencia, a través del cual, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2012, del Ministerio de Economía y Finanzas, el cual ha sido elaborado en atención a lo señalado en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del plan de desarrollo de las personas al servicio del Estado”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

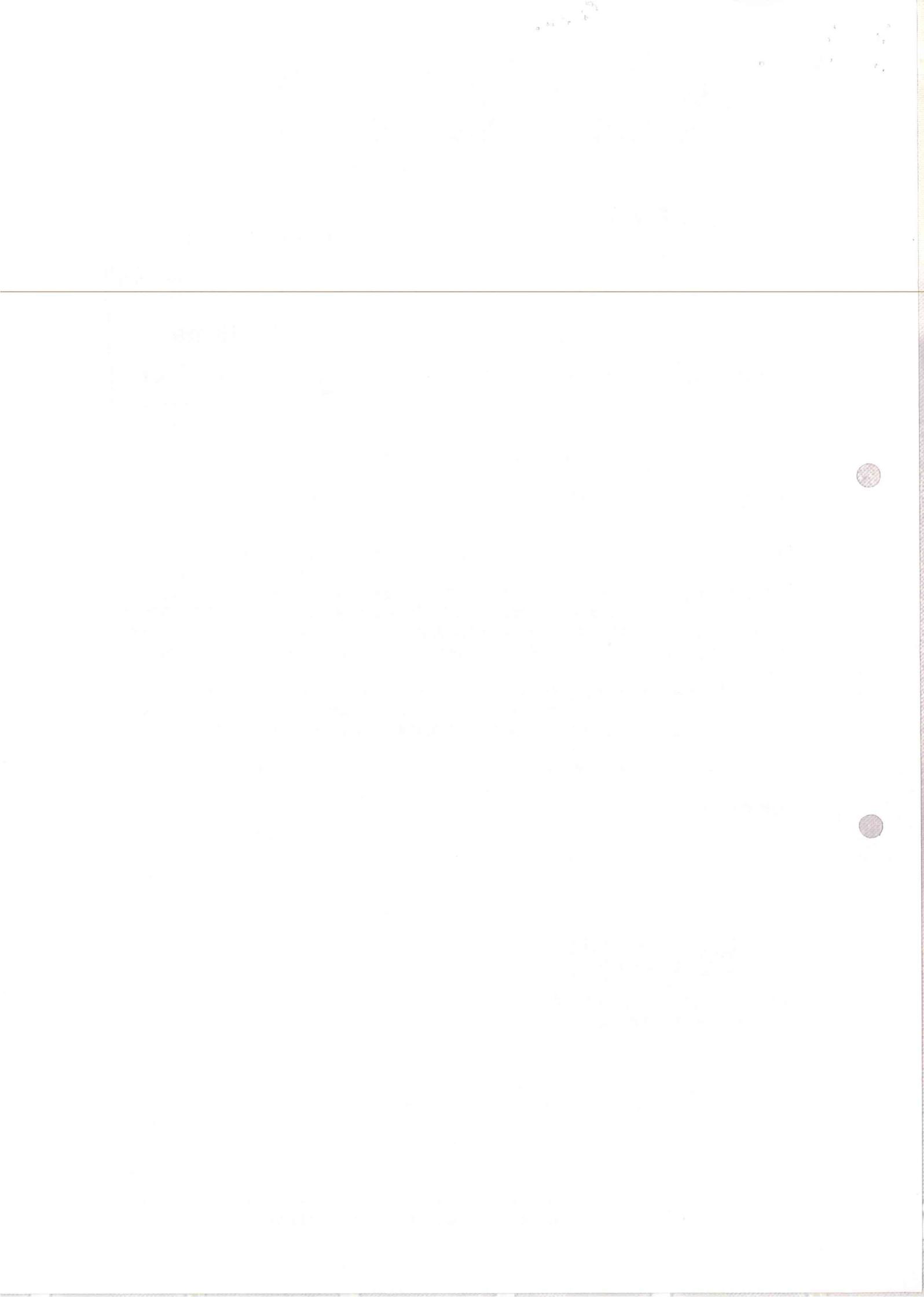
En ese sentido, adjunto al presente, sírvase encontrar, para conocimiento y fines, el citado PDP, el mismo que también ha sido remitido al correo electrónico pdp@servir.gob.pe, señalado en la Directiva citada en el párrafo precedente.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

KITTY TRINIDAD GUERRERO
Secretaria General

Adj.: - Correo electrónico, de fecha 03.02.12
-Resolución Ministerial N° 130 -2012-EF/43 y PDP Anualizado



Sanchez Gonzales, Ivan

De: Sanchez Gonzales, Ivan
Enviado el: viernes, 03 de febrero de 2012 06:21 p.m.
Para: 'pdp@servir.gob.pe'
CC: Visalot Levano, Pablo; Sanchez Gonzales, Ivan
Asunto: PDP ANUALIZADO 2012 - MEF
Datos adjuntos: PDP ANUALIZADO 2012.pdf

Importancia: Alta

Señores:

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –SERVIR

Presente

Tenemos a bien dirigirnos a ustedes, con la finalidad de remitirle, adjunto al presente, la siguiente documentación:

- Resolución Ministerial N° 130-2012-EF/43, mediante la cual se ha aprobado el PDP Anualizado 2012 del Ministerio de Economía y Finanzas.
- El PDP Anualizado 2012 del Ministerio de Economía y Finanzas, debidamente visado por los miembros del Comité encargado de validar el citado documento, el cual se ha efectuado en el marco de lo señalado en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Sin otro particular, quedamos de ustedes.

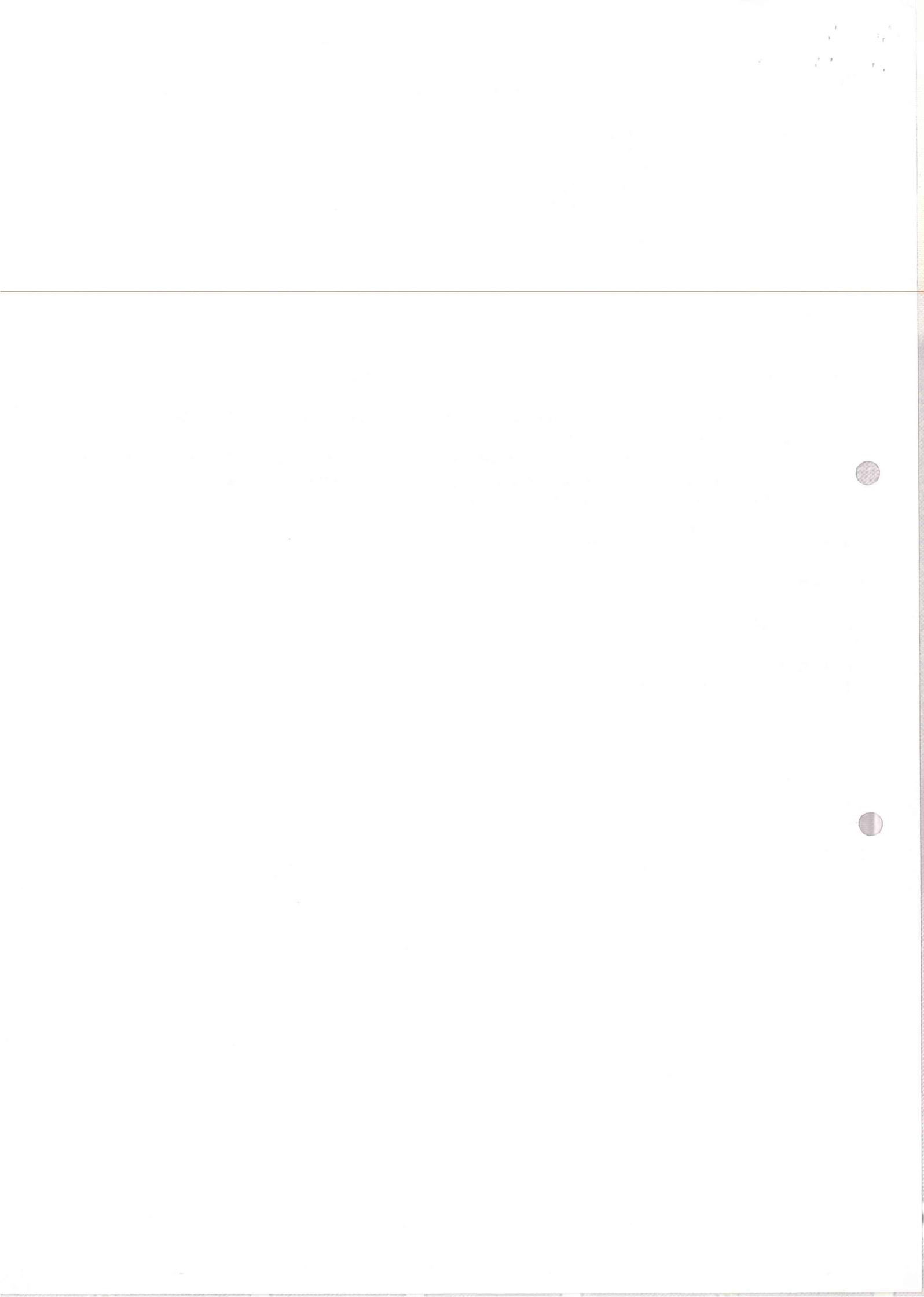
Atentamente,

IVAN SANCHEZ GONZALES

Asesor II

Secretaria General

Ministerio de Economía y Finanzas





Resolución Ministerial

No. 130-2012-EF/43

Lima, 03 de febrero de 2012

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron 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, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

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, adicionalmente, el indicado artículo refiere 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, debiendo el indicado Plan ser remitido en los treinta (30) primeros días calendario del año;

Que, asimismo por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, con Resolución Ministerial N° 663-2011-EF/43, se constituyó el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, por Resolución Ministerial N° 699-2011-EF/43, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (2012 – 2016);

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;





Que, el Comité constituido mediante Resolución Ministerial N° 663-2011-EF/43 ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2012, propuesto por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración y Recursos Humanos, el cual debe ser aprobado;



De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; y la Resolución Ministerial N° 223-2011-EF/43;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2012 del Ministerio de Economía y Finanzas que, en anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Publicar en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe) el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2012 y la respectiva Resolución de aprobación.

Artículo 3°.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, para el año 2012 del Ministerio de Economía y Finanzas a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Regístrese y comuníquese

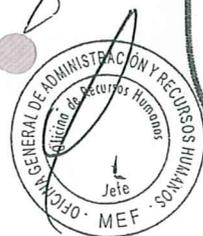
LUIS MIGUEL CASTILLA RUBIO
Ministro de Economía y Finanzas



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP ANUALIZADO

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

2012



AB

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP
ANUALIZADO, PARA EL AÑO FISCAL 2012, DEL MINISTERIO DE ECONOMIA Y
FINANZAS**

INDICE

PRESENTACIÓN

1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1 *Instrumentos de Gestión*
- 1.2 *Marco Estratégico Institucional*
- 1.3 *Objetivos de la Capacitación*

2. EL PROCESO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

- 2.1 *Datos de la Población del MEF*
- 2.2 *La Encuesta On Line del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación*
- 2.3 *El Cuadro de Necesidades de Capacitación*

3. DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- 3.1 *Estructura del Plan de Capacitación*
- 3.2 *Niveles de Capacitación*
- 3.3 *Tipos de Capacitación*

4. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN

- 4.1 *Recursos Humanos*
- 4.2 *Recursos Financieros*
- 4.3 *Selección de Proveedores de Capacitación*
- 4.4 *Coordinaciones y Convenios*

5. PROGRAMACIÓN Y EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION 2012

SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN

7. ANEXOS



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Presentación

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año fiscal 2012, del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, así como del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (2012 – 2016), aprobado por Resolución Ministerial N° 699-2011-EF/43.

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 Instrumentos de Gestión

Para la elaboración del presente documento, se han tomado en cuenta los siguientes instrumentos de gestión:

- ✓ **Reglamento de Organización y Funciones del MEF**, aprobado por Resolución Ministerial N° 223-2011-EF/43.
- ✓ **Manual de Organización y Funciones – MOF**, aprobado por Resolución de Secretaría General N° 002-2011-EF/13, que describe las funciones específicas, autoridad, responsabilidad y requisitos mínimos que debe reunir el trabajador que ocupa cada cargo.
- ✓ **Plan Estratégico Institucional (PEI) 2012-2016**, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 880-2011-EF/41, que constituye un instrumento orientador de la gestión institucional y sirve de marco para priorizar objetivos y actividades estratégicas, que se ajusta a los objetivos generales y específicos señalados en el Plan Estratégico Sectorial Multianual-PESEM.
- ✓ **Plan Operativo Institucional (POI) 2012**, aprobado por Resolución Ministerial N° 936-2011-EF/41, que contiene la programación de actividades de los distintos Órganos del MEF a ser ejecutada en un periodo anual orientado a la consecución de los objetivos y metas institucionales y contribuye al cumplimiento de los objetivos, lineamientos de política y acciones estratégicas del PEI.
- ✓ **Metas e Indicadores de Desempeño 2012 del Sector Economía y Finanzas**, aprobado por Resolución Ministerial N° 046-2012-EF/41, las mismas que han sido elaboradas en el Marco de las Políticas Nacionales establecidas en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.

1.2 Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del MEF, para el año fiscal 2012, está considerando la nueva Misión, Visión Institucional y los Objetivos Estratégicos Generales Institucionales contenidos en el PEI 2012-2016, aprobado por Resolución Ministerial N° 880-2011-EF/41.

1.2.1 Misión institucional (PEI 2012-2016)

Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar con eficiencia y transparencia, la política económica y financiera nacional a fin de alcanzar el crecimiento económico sostenido como condición básica para el desarrollo inclusivo, armónico y descentralizado del país, conducente a alcanzar el bienestar de todos los peruanos.

1.2.2 Visión institucional (PEI 2012-2016)

Institución con modernos sistemas de gestión, desconcentrada, con alta eficiencia técnica, recursos humanos que alcanzan las competencias requeridas, que goza de credibilidad y confianza de la sociedad, contribuyendo al buen gobierno y bienestar de todos los peruanos a través del desarrollo de políticas económicas y financieras nacionales con inclusión social.

1.2.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales (PEI 2012-2016)

- Altas tasas de crecimiento
- Política fiscal y financiera responsable
- Desarrollo integral del Sistema Financiero
- Expansión de la inversión privada
- Crecimiento sostenido de la productividad y competitividad
- Reducción de la pobreza y pobreza extrema
- Gestión eficiente de las entidades públicas
- Mejora de gestión de los recursos públicos
- Capacidad de gestión de los tres niveles de gobierno fortalecida
- Proceso de descentralización fiscal fortalecido

1.3 Objetivos de la Capacitación

Los objetivos de la capacitación para el año fiscal 2012, además de los establecidos en el PDP Quinquenal del MEF, son los siguientes:

- a) Incrementar el número de personas capacitadas en los órganos del MEF.
- b) Incrementar conocimientos en materias de Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.
- c) Desarrollar comportamientos vinculados a las competencias institucionales del MEF.
- d) Desarrollar actitudes vinculadas a los valores contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

2. EL PROCESO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

2.1 Datos de la población del MEF:

El personal del MEF al mes de enero del presente año, según los regímenes que se detallan a continuación, asciende:

Modalidad de Contratación	Número de Personas
Personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 276	480 personas
Personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057	757 personas
TOTAL	1,237 personas

2.2 La Encuesta On Line del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para determinar las acciones de capacitación, se elaboró el diagnóstico de las necesidades de capacitación, solicitando información a los Órganos del MEF, habiéndose identificado las brechas sobre conocimientos, habilidades y actitudes en los que se debe priorizar las actividades de capacitación.

El diagnóstico estuvo orientado a obtener los requerimientos necesarios acorde a sus objetivos para el año 2012 y a las competencias necesarias para un eficiente desempeño en el ejercicio de sus funciones, las mismas que deberán estar alineadas para el logro de los objetivos Institucionales.

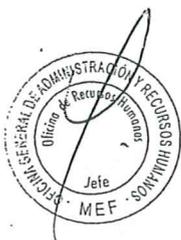
La herramienta que se utilizó fue una encuesta On Line, la cual consistió en que el encuestado identificase las competencias que se deben desarrollar por el personal del Órgano donde labora el encuestado, el nivel ideal en que debería encontrarse, el nivel actual en que se viene mostrando las competencias del personal, así como la identificación de competencias específicas cognitivas detallados en temas a ser materia de capacitación.

La encuesta On Line fue realizada por la Oficina General de Administración y Recursos Humanos, de manera aleatoria al personal el MEF, durante el mes de diciembre de 2011.

Adicionalmente, se realizó una breve encuesta para identificar las necesidades de computación e informática a ser capacitados.

2.3 El Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación

A nivel de competencias, los resultados de la encuesta On Line determinaron los resultados siguientes:

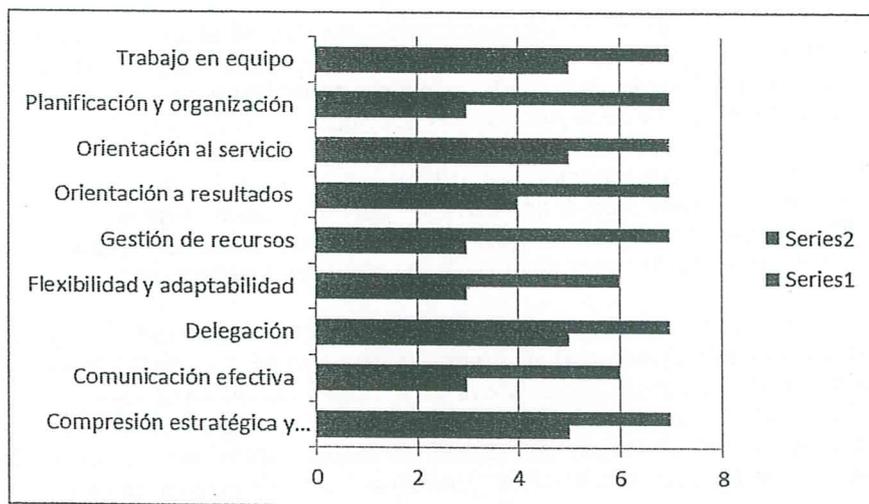


Handwritten signature.



Handwritten signature.

DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN		
IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE COMPETENCIAS - SECRETARÍA GENERAL		
COMPETENCIA	ESTADO ACTUAL	ESTADO IDEAL
Compresión estratégica y sistémica	5	7
Comunicación efectiva	3	6
Delegación	5	7
Flexibilidad y adaptabilidad	3	6
Gestión de recursos	3	7
Orientación a resultados	4	7
Orientación al servicio	5	7
Planificación y organización	3	7
Trabajo en equipo	5	7



Nota.- Para la elaboración del diagnóstico de brechas de competencias se estableció una escala del 1 al 7, siendo el "1" nivel inferior y "7" nivel superior.

Estado Ideal: Nivel deseado de la competencia que debe mostrar el personal.
Estado Actual: Nivel en que se viene desempeñando la competencia
Brecha: Diferencia entre el Estado Ideal y el Estado Actual de la competencia
Competencia: Comportamiento que debe mostrar el personal al realizar sus funciones.



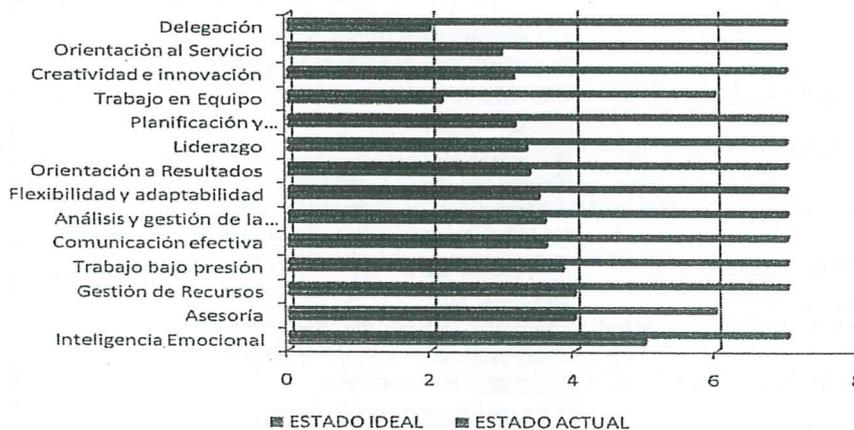
[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE COMPETENCIAS - VICEMINISTERIO DE HACIENDA

COMPETENCIA	ESTADO ACTUAL	ESTADO IDEAL
Análisis y gestión de la información	4	7
Asesoría	4	6
Comunicación efectiva	4	7
Creatividad e innovación	3	7
Delegación	2	7
Flexibilidad y adaptabilidad	4	7
Gestión de recursos	4	7
Inteligencia emocional	5	7
Liderazgo	3	7
Orientación a resultados	3	7
Orientación al servicio	3	7
Planificación y organización	3	7
Trabajo bajo presión	4	7
Trabajo en equipo	2	6



Nota.- Para la elaboración del diagnóstico de brechas de competencias se estableció una escala del 1 al 7, siendo el "1" nivel inferior y "7" nivel superior

Estado Ideal: Nivel deseado de la competencia que debe mostrar el personal.

Estado Actual: Nivel en que se viene desempeñando la competencia

Brecha: Diferencia entre el Estado Ideal y el Estado Actual de la competencia

Competencia: Comportamiento que debe mostrar el personal al realizar sus funciones.

DIAGNOSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE COMPETENCIAS - VICEMINISTERIO DE ECONOMÍA

COMPETENCIA	ESTADO ACTUAL	ESTADO IDEAL
Análisis y gestión de la información	4	7
Asesoría	4	6
Compresión estratégica y sistémica	2	5
Comunicación efectiva	3	7
Creatividad e innovación	4	7
Delegación	3	7
Flexibilidad y adaptabilidad	3	7
Gestión de recursos	3	7
Inteligencia emocional	4	7
Liderazgo	3	7
Orientación a resultados	4	7
Orientación al servicio	3	7
Planificación y organización	4	7
Trabajo bajo presión	3	7
Trabajo en equipo	3	6



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



Nota.- Para la elaboración del diagnóstico de brechas de competencias se estableció una escala del 1 al 7, siendo el "1" nivel inferior y "7" nivel superior

Estado Ideal: Nivel deseado de la competencia que debe mostrar el personal.
Estado Actual: Nivel en que se viene desempeñando la competencia
Brecha: Diferencia entre el Estado Ideal y el Estado Actual de la competencia
Competencia: Comportamiento que debe mostrar el personal al realizar sus funciones.

En el diagnóstico de necesidades de capacitación, se muestra que las competencias comunes a los tres sectores que presentan mayor brecha son Gestión de Recursos, Flexibilidad – Adaptabilidad, y Comunicación Efectiva. Esta información resulta importante para la formulación del presente PDP Anualizado.

Como resultado final, tenemos un Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación (Anexo 1), en el que se aprecia la necesidad de los Órganos por los temas que son vinculados al desarrollo de sus funciones.

Finalmente, el diagnóstico de necesidades de capacitación, se ha realizado a nivel de competencias y temas de capacitación, determinándose los cursos de cada uno de ellos, en las fechas en que se programe su ejecución, salvo en lo que corresponde al rubro “Computación”, en donde se ha detallado los cursos a realizar en el presente año.

3. DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación para el personal del MEF involucrado y el cronograma de trabajo, en concordancia con el marco establecido en el PDP Quinquenal y la cuantificación de las acciones propuestas e identificación de recursos disponibles se encuentran en el Anexo 2 que se adjunta.

3.1 Estructura del Plan de Capacitación

Como se aprecia, la estructura del PDP Anualizado agrupa temas generales para todas las áreas, los cuales se encuentran clasificados de la siguiente manera:

- a. **Habilidades Directivas y Competencias:** Dirigida a responsables de órganos, unidades orgánicas y coordinadores, de ser el caso, con el objetivo de sensibilizar los conocimientos orientados al Modelo de Gestión por Competencias.

Se incidirá en el reforzamiento de las competencias establecidas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal (2012 -2016), siendo las siguientes: Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados, Orientación al ciudadano y a entidades del Estado, y Transparencia. A las cuáles se sumarán las identificadas en la encuesta y que son: Gestión de Recursos, Flexibilidad – Adaptabilidad y Comunicación Efectiva.

- b. **Gestión Pública:** Orientado al fortalecimiento de diversos conocimientos técnico-administrativo del personal del MEF

- c. **Sistemas administrativos;** Orientado al fortalecimiento de los conocimientos del personal del MEF, vinculados a la gestión administrativa.

- d. **Computación:** Orientado a fortalecer destrezas técnicas para el dominio y manejo del MS Office en general, así como herramientas de aplicación estadística y de proyectos.

- e. **Informática;** Orientado a fortalecer competencias técnicas de programación, redes y otros necesarios para la sistematización de procedimientos internos y externos que administra el MEF.



Handwritten signature.



Handwritten initials.

- f. **Técnicos o de la Especialidad;** Orientado a fortalecer los conocimientos técnicos de los órganos de línea del MEF.
- g. **Habilidades modernas para secretarías;** Dirigido al personal que asiste a los funcionarios del MEF, con el objetivo de transformar sus funciones en facilitadoras para la toma de decisiones.
- h. **Capacitadores – Facilitadores;** Orientados a entrenar y formar la plana docente del MEF dotándoles de las herramientas necesarias para que apliquen criterios técnicos de metodología de enseñanza al momento de difundir e instruir a los usuarios que requieran nuestros servicios a nivel nacional.

3.2 Niveles de Capacitación

El numeral 5.3.1 de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, dispone la existencia de niveles de capacitación que contribuyan a determinar las futuras acciones de capacitación sobre la base de las brechas o necesidades de capacitación identificadas. Estos niveles son:

- **Nivel 1: Orientación:** Destinado al personal ingresante a la entidad o que ha sido desplazado de un área a otra.
- **Nivel 2: Preventivo y Correctivo:** Destinado a la reducción de brechas en el corto y mediano plazo, a través del entrenamiento en la aplicación de nuevos procesos y tecnologías y el entrenamiento en los procesos existentes en la entidad.
- **Nivel 3:** Destinado a la potenciación del personal que demuestra idoneidad en el ejercicio del puesto, a través de la profundización o especialización en el largo plazo.

El Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación, tal como se ha descrito, determina un resultado de identificación de brechas de competencias actitudinales (poder hacer, querer hacer) y aptitudinales (saber hacer, saber estar), en tanto que para las competencias cognitivas (conocimientos) el resultado se puede apreciar en base a la demanda de temas que las áreas requieren para su personal.

Al realizarse en el MEF un diagnóstico de este tipo, debemos mencionar que la información obtenida no contiene la identificación del personal por niveles, en especial el referido al tercer nivel. No obstante, para el primer nivel es posible obtener la información a partir de los objetivos que se plantean en el presente PDP, aplicable al personal ingresante para el año fiscal 2012. Sobre el segundo nivel, la información obtenida es reflejo de lo diagnosticado para la población que participó en la encuesta, constituyendo una primera línea de base, la misma que debe ser cotejada al finalizar el año fiscal 2012.

Consiguientemente, para que el MEF pueda dar operatividad a los niveles de capacitación, se llevará a cabo lo siguiente:

Respecto del Nivel 1:

- a) La identificación de brechas se efectuará al nivel de las competencias institucionales y en cada órgano a nivel grupal.
- b) Sensibilización a los órganos acerca de las competencias institucionales: Trabajo en Equipo, Orientación a Resultados, Orientación al ciudadano y a entidades del Estado, y Transparencia. A las cuáles se sumarán las identificadas en la encuesta y que son: Gestión de Recursos, Flexibilidad – Adaptabilidad y Comunicación Efectiva.
- c) Elaboración de los perfiles de las competencias en mención.
- d) Capacitación a los Coordinadores Administrativos en Gestión de Recursos Humanos, en especial lo referente a Análisis de Puestos, y Gestión del Desempeño, a fin de perfeccionar las habilidades para la redacción de los términos de referencia y competencias en los requerimientos de contratación de personal bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios - CAS, así como en el seguimiento del ejercicio del cargo a través de la identificación de los competencias en la persona.
- e) Capacitación al personal ingresante en las competencias antes señaladas, según la brecha identificada.
- f) Las brechas identificadas al finalizar el año fiscal 2012, servirán de base para efectuar el diagnóstico del año fiscal 2013.

Respecto del Nivel 2:

- a) Habiéndose efectuado la identificación de brechas de las competencias actitudinales y aptitudinales, la capacitación se orientará a la reducción de las mismas.
- b) Elaboración de los perfiles de las competencias institucionales.
- c) En cuanto a las competencias cognitivas se establecerán las brechas al finalizar el año fiscal 2012.
- d) En los dos casos antes mencionados, las brechas se identificarán en cada órgano a nivel grupal.

El MEF efectuará las acciones necesarias, a fin de implementar la identificación de brechas por cada persona, con el objeto de ser ubicados en los distintos niveles señalados anteriormente. Realizadas dichas acciones, permitirá tener una línea de base orientado a aplicar el Nivel 3, a partir del año fiscal 2013.

3.3 Tipos de Capacitación

Una particularidad especial con que cuenta el MEF es que su estructura organizacional está conformada por órganos de línea que a su vez son órganos rectores a nivel nacional, ejerciendo dentro de sus funciones, la asistencia técnica y la capacitación a otras entidades del Estado.

Este signo distintivo con que cuenta el MEF hace que el PDP Anualizado, para el año fiscal 2012, cuente también con los siguientes criterios:

- a) **Capacitación en el Exterior:** Entendida como las actividades de capacitación brindadas por entidades capacitadoras, auspiciadoras u

organizadoras internacionales. Este tipo de capacitación estará enfocada, básicamente, hacia los Órganos de Línea del MEF. Las propuestas de candidatos serán presentados a la Comisión Calificadora para la Capacitación en el Exterior del MEF, para ser seleccionados y presentados ante dichas entidades.

- b) **Capacitación Interna:** Entendida como las actividades de capacitación brindadas por entidades capacitadoras, auspiciadoras u organizadoras nacionales, sean éstas de Lima o de cualquier otra parte del país. Este tipo de capacitación estará enfocada tanto hacia los Órganos de Línea como a los Órganos de Apoyo, de Asesoramiento y demás órganos.

Se considerará como capacitación interna aquellos cursos que también se brindan on line o por otros medios electrónicos (redes, skype, video conferencia, entre otros) por entidades capacitadoras nacionales e internacionales.

- c) **Capacitación Programada:** Aquella que está contemplada en el Plan de Capacitación (Anexo 2), sea a nivel nacional o internacional.
- d) **Capacitación No Programada:** Aquella que no está contemplada en el Plan de Capacitación (Anexo 2). Su aprobación se efectuará conforme se indica en el numeral 5.c) del presente documento.



4. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN

4.1 Recursos Humanos:

Se contará con capacitadores externos y/u internos, de ser el caso, proporcionados a través de las entidades capacitadoras, auspiciadoras u organizadoras para el dictado y desarrollo de las acciones de capacitación.

4.2 Recursos Financieros:

Para la ejecución del PDP Anualizado, correspondiente al año fiscal 2012, se cuenta con la certificación de crédito presupuestario por un monto ascendente a S/. 461 870.00. La distribución del presupuesto se ha efectuado en base al costo promedio del mercado, por cada tema.

Los cursos que no tienen relación con la Capacitación Programada, además de lo dispuesto en el numeral 5.c) del presente documento, deberán contar con la certificación de crédito presupuestario respectiva, emitida por la Oficina General de Planificación, Inversiones y Presupuesto.

4.3 Selección de Proveedores de Capacitación

Se establecen como criterios para la selección de los proveedores de capacitación, además de lo señalado en la normatividad vigente, los siguientes:

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

- a) Prestigio.
- b) Experiencia.
- c) Contenido de los programas de capacitación.
- d) Plana docente calificada.

4.4. Coordinaciones y Alianzas Estratégicas

Para ejecutar las acciones de capacitación del personal del MEF, la Oficina de Recursos Humanos, atendiendo a sus funciones, realizará coordinaciones con entidades públicas y/o privadas, con el objeto de crear alianzas estratégicas, cuyos resultados favorezcan al MEF.

5. PROGRAMACIÓN Y EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACIÓN 2012

Conforme al Anexo 2, se aprecia la programación mensual del Plan de Capacitación correspondiente al PDP Anualizado. Dicha programación se ha basado en la prioridad establecida por la demanda de temas de capacitación según lo determinado por el diagnóstico de necesidades de capacitación. Adicional a este criterio, también ha sido de utilidad las prioridades de capacitación establecidas por cada Viceministerio y la Secretaría General, en lo correspondiente a sus órganos bajo su competencia funcional. Ambos criterios, han permitido efectuar la programación de los cursos que se han previsto en el Plan de Capacitación (Anexo 2)

Asimismo, en cuanto a la operatividad para la ejecución del presente PDP Anualizado, ésta se regirá de acuerdo a lo siguiente:

- a) Los procedimientos serán las establecidas en las normas internas de capacitación que emita la Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con la Oficina General de Administración y Recursos Humanos.
- b) Serán atendidos los cursos relacionados a los temas contenidos en el Plan de Capacitación (Anexo 2).
- c) Serán atendidos los cursos que no están relacionados a los temas contenidos en el Plan de Capacitación (Anexo 2) siempre que se cuente con el sustento debido por parte del órgano solicitante, con la opinión favorable de la Oficina de Recursos Humanos, y con la certificación de crédito presupuestario respectiva. Si el curso solicitado se ejecutará en el exterior, la Comisión Calificadora para la Capacitación en el Exterior del MEF, procederá según la normatividad que rige la misma.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACIÓN

Se centrará en la evaluación de competencias asociado al logro de metas, los mismos que serán aplicados durante el año fiscal 2012. La implementación será progresiva y se iniciará con la medición de las habilidades cognitivas, conforme a lo establecido en la Directiva emitida por SERVIR.

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Anualizado 2012, se aplicarán las siguientes modalidades de evaluación a las diferentes acciones de capacitación entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

- a) **Nivel de Satisfacción de la Capacitación**, la misma que permitirá verificar la calidad del servicio brindado por los capacitadores.

- b) **Nivel de Rendimiento**, la cual permitirá verificar el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales. Para este primer año se efectuará la **Evaluación de Logro de Metas**, a fin de mostrar la relación existente entre la capacitación brindada y su impacto en la obtención de las metas del área y las metas institucionales. Las metas se establecerán de común acuerdo entre el jefe y el trabajador y ello conllevará a alinear sus intereses profesionales con los objetivos institucionales.

Para evaluar la reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento, ésta se efectuará a modo de piloto con algunas áreas, a fin de identificar un método idóneo con miras al PDP Anualizado del siguiente de año. Por tal motivo, no será obligatorio este nivel de evaluación del PDP Anualizado 2012 en el MEF.

Es conveniente resaltar que la identificación de las brechas tiene como objetivo reducir las mismas durante el quinquenio 2012 - 2016. Por consiguiente, los "niveles ideales" que se han identificado durante el diagnóstico de necesidades de capacitación, deben mantenerse vigentes a fin de poder comprobar los avances durante el periodo en mención.

Los indicadores de medición del PDP Anualizado para el año fiscal 2012, según corresponda su aplicación, serán aquellos señalados en el PDP Quinquenal (2012 - 2016) del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por Resolución Ministerial N° 699-2011-EF/43.



7. ANEXOS

Anexo 1: Cuadro Consolidado de Necesidades de Capacitación
Anexo 2: Plan de Capacitación 2012



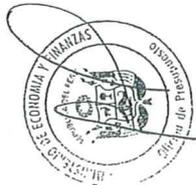
AS

CUADRO CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	DESARROLLO DE COMPETENCIAS	GESTION PUBLICA	NORMATIVIDAD	OTROS
21	Metodologías de Capacitación SG	Tesorería OGARH		Gestión de Calidad OGARH
22	Metodologías de Asistencia Técnica SG	Contabilidad OGARH		Inducción OGTI
23	Relaciones Interpersonales SG	Sistema de Abastecimiento DGPP / OGARH / SG		Matemáticas actuariales. DGPP
24	Asertividad en el trabajo OGARH	Gestión Aduanera TF		Gestión moderna Archivos OGAUC
25	Gestión por Resultados OCI	Atención al Usuario OGAUC		Matemáticas financieras DGCP
26		Investigación Operativa OGTI		Estadísticas Fiscales DGCP
27		Auditoría Financiera OCI		Computación (Office, Bases de Datos) DVMH / DVME / SG
28		Auditoría de Gestión OCI		Análisis de Presupuesto Público DGPP / DGCP
29		Agente de Aduanas TF		Análisis del Presupuesto de Inversión DGPI
30		Endeudamiento DVMH		Inglés orientado a las finanzas DVME / DGCP
31				Análisis del Sistema Microfinanciero DVME
32				Inversión de los Fondos de Pensiones DGGRP

LEYENDA:

DGCP: Dirección General de Contabilidad Pública
 DGPP: Dirección General de Presupuesto Público
 DGTEP: Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público
 DGPI: Dirección General de Proyectos de Inversión
 DGPIP: Dirección General de Política de Ingresos Públicos
 DGDFAS: Dirección General de Descentralización Fiscal y Asuntos Sociales
 OGARH: Oficina General de Administración y Recursos Humanos
 OGAUC: Oficina General de Atención al Usuario y Comunicaciones
 OGTI: Oficina General de las Tecnologías de la Información
 OGPPI: Oficina General de Planificación, Inversiones y Presupuesto
 OGEN: Oficina General de Enlace MEF
 SG: Secretaría General
 OCI: Organismo de Control Institucional
 CNC: Consejo Nacional de Competitividad
 TF: Tribunal Fiscal
 DVMH: Despacho Viceministerial de Hacienda
 DVME: Despacho Viceministerial de Economía
 FONAVI: Fondo Nacional de Vivienda



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

