

**Plan de Desarrollo de Personas Anualizado  
Autoridad Nacional del Servicio Civil  
SERVIR**

**2012**

# Plan de Desarrollo de Personas Anualizado Autoridad Nacional del Servicio Civil

## 1. PRESENTACIÓN

---

La rectoría del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos del estado implica contar con personal capacitado acorde a las necesidades institucionales. En tal sentido, la Autoridad Nacional del Servicio Civil en la búsqueda del fortalecimiento su capital humano, establece objetivos medibles, con la finalidad de atender de manera gradual las necesidades internas, dentro del marco estratégico institucional, fomentando el desarrollo de las competencias necesarias, con el objetivo de contar con trabajadores orientados hacia la productividad, flexibilidad en la gestión, orientación al servicio del ciudadano a través del aprendizaje continuo.

Por ello, el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2012, en el afán de elevar paulatinamente la eficiencia y garantizar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016, propone temas que abordarán las brechas de conocimientos detectadas en las diferentes áreas, permitiendo impulsar el desarrollo institucional y personal.

## 2. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

---

- Buscar el desarrollo profesional y técnico de los trabajadores.
- Contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades en SERVIR.
- Orientar los esfuerzos de capacitación hacia la retención del talento, asegurando la permanencia de dichos trabajadores en la Institución.
- Lograr un alto desempeño en las funciones actuales de los trabajadores, preparándolos para asumir futuras responsabilidades acordes al crecimiento institucional

## 3. ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN

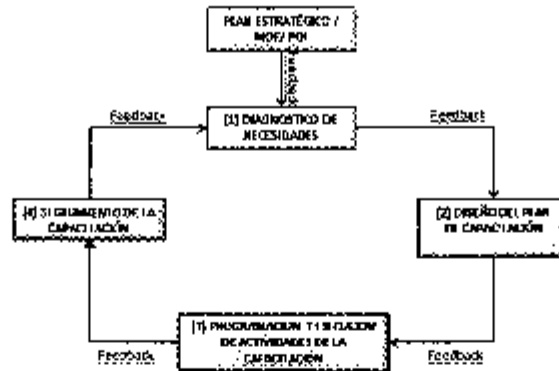
---

Las disposiciones contenidas en el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el año 2012, está a disposición los trabajadores de todas las unidades orgánicas de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, delimitadas en la directivas y normativas de SERVIR.

## 4. EL CICLO DE CAPACITACIÓN

---

Con el objeto de establecer una metodología para la elaboración del Plan de Capacitación de SERVIR, se ha determinado cuatro etapas de la Capacitación.



## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El plan de desarrollo de personas para el presente año, ha sido elaborado dentro de un esquema de mejoramiento continuo relacionado directamente con metas, actividades y tareas por área, de tal forma que los trabajadores realicen sus labores dentro de niveles óptimos de motivación, productividad, rentabilidad y calidad.

Para el levantamiento de necesidades de capacitación se tomó en cuenta la siguiente información:

- Plan Operativo Institucional (metas, actividades y tareas por área).
- Identificación de problemas puntuales que se puedan solucionar con capacitación.
- Manual de Organización y Funciones – MOF (funciones relacionadas con las actividades del POI).

El proceso de diagnóstico de necesidades consistió en una comunicación permanente entre cada Gerencia y/o Oficina, plasmándose las necesidades en el formato de identificación de necesidades, para posteriormente ser clasificadas en diversas categorías y sometidas a ítems de valoración las cuales son:

- El impacto de la capacitación en el POI de cada Gerencia y/o Oficina,
- La capacitación tiene relación directa con las funciones reales del puesto y;
- La capacitación no forma parte del perfil mínimo del solicitante.
- El solicitante llevo capacitación durante el año 2011
- La capacitación solicitada es de actualización para el solicitante,

Esta valoración ha sido determinada teniendo en consideración los objetivos y metas institucionales contenidos en el Plan Operativo Institucional 2012 para cada área.

Las principales necesidades identificadas por categorías, son las siguientes:

- Aplicaciones en Tecnologías de la Información

- Manejo de herramientas para Gestión de Proyectos
- Atención al Cliente
- Comunicación y Expresión Corporal
- Contabilidad y Finanzas
- Derecho laboral, Procesal y Administrativo para especialistas y no especialistas
- Gestión Pública
- Herramientas Informáticas
- Liderazgo
- Logística
- Negociación
- Planificación y racionalización
- Recursos Humanos

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado será flexible a las prioridades de mayor relevancia, pudiéndose incorporar contenidos temáticos que surjan en el transcurso del año, los cuales deberán guardar relación con el POI y Objetivos Institucionales, que se encuentren debidamente justificadas y contando con la aprobación del Comité de PDP establecido según Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Por otro lado, dentro del diagnóstico de necesidades se evidencian cursos de capacitación de demanda común, las cuales podrán aplicarse como cursos transversales entre estos tenemos: Planificación Estratégica, Planeamiento y Presupuesto, Elaboración y Control de Indicadores de Gestión, Comunicación efectiva y Presentación Efectiva entre otras que surjan, acordes a las necesidades operacionales.

Asimismo, el diagnóstico evidenció la necesidad de plantear pilotos de retención de talento y desarrollo de líneas de sucesión, las cuales serán consideradas como parte de las estrategias del fortalecimiento las diversas gerencias y de los sistemas administrativos internos de SERVIR.

Como datos adjuntos del diagnóstico se adjuntan las matrices de relación plan operativo versus demanda de capacitación.

## 6. PRINCIPALES SERVICIOS DE CAPACITACIÓN

---

Para el año 2012 los planteamientos están dirigidos a satisfacer las necesidades y requerimientos de capacitación que se han tomado del diagnóstico ejecutado. Tomando los lineamientos básicos de capacitación, se tiene como actividades principales a desarrollar los siguientes servicios de capacitación:

- **Actualización y perfeccionamiento:** Orientado a ampliar, actualizar y/o mejorar los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes del trabajador en el desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo. (Por ejemplo, capacitación orientada a cómo elaborar indicadores, o herramientas informáticas como Microsoft Office, SIAF-SP, SIGA-SP, SEACE, etc.).
- **Desarrollo de habilidades personales:** Orientado a proporcionar competencias relacionadas con las actitudes o habilidades personales,

desarrollando o reforzando criterios conductuales que conlleven a optimizar su productividad en el trabajo, permitiendo contribuir a la obtención de mayores niveles de competencias personales en nuestros trabajadores. (Ejemplo: Capacitación orientada a la calidad en el servicio al cliente).

**Programación de la capacitación:** Para esta programación se ha priorizado las capacitaciones de mayor impacto en el Plan Operativo Institucional, tomando también como referencia el histórico de capacitaciones por persona y el monto de inversión, de tal manera que se vean beneficiados la gran parte de los trabajadores.

## 7. MODALIDAD DE CAPACITACIÓN

---

La modalidad de la capacitación puede ser:

- **Externa.-** El trabajador asiste de manera individual a una capacitación dictada por una Institución.
- **Externa In House.-** Preparado con alguna Institución y orientado a las necesidades de SERVIR. (Capacitación a la medida).
- **Interna.-** Dictado por facilitadores identificados en la misma Institución (los propios trabajadores).

La clasificación de "Beca", obedece a capacitaciones que se desarrollarán el presente año de manera gratuita.

## 8. FINANCIAMIENTO

---

Las acciones anuales de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado correspondiente al año 2012 serán financiados con recursos ordinarios ascendentes a S/. 150,000.00 (Ciento Cincuenta Mil Nuevos Soles) previsto en el Presupuesto Institucional de Apertura de SERVIR.

La estructura de gastos aproximado para el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado correspondiente al año 2012 se distribuirá tentativamente de la siguiente manera:

<u>Descripción</u>	<u>Importe</u>
Capacitación - Impacto POI	S/. 70,470
Capacitación transversal	41,000
Capacitación retención del talento	38,530
Total S/.	S/. 150,000

## VALIDACION POR EL COMITÉ

---

Los miembros del Comité validamos el presente plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2012, tomando como referencia la información proporcionada del levantamiento de información y otros proporcionados por la secretaria de la comisión,

presentándolo para su aprobación ante el Titular de la Entidad de acuerdo a lo dispuesto en el Resolución P.E. Nº 061-2011-SRVIR/PE.

Cabe precisar, que dicha propuesta se ha elaborado considerando lo establecido en la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE y su ampliación aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 074-2011-SERVIR/PE, asimismo por los acuerdos tomados en comisión.



**AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**  
**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO - 2012**  
**CUADRO DE NECESIDADES POR ÁREA CON IMPACTO EN EL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL - POI 2012**

**ÁREA : GERENCIA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Carlos Trelles Sarasi	Derecho Administrativo (transversal)	-	4
Carlos Trelles Sarasi	Dinámicas para identificación de equipo	1,500.00	4
Karla Núñez Mariscal	Dinámicas para identificación de equipo	-	4
Karla Núñez Mariscal	Gestión de las Compensaciones *	10,000.00	4
		<b>11,500.00</b>	

**ÁREA : GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL SISTEMA**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Aldo Catañic	Estrategias y Procesos de capacitación corporativa	1,500.00	4
Aldo Catañic	Diseño de cursos e-learning	1,000.00	4
Verónica Garciz	Diseño de cursos e-learning	1,000.00	4
Luz Jaramilla	Business Intelligence Suite EE	500.00	4
Cecilia Gallagos	Seguridad y salud en el trabajo	2,300.00	4
Veronica Garza	Estrategias y Procesos de capacitación corporativa	1,500.00	4
Verónica García	Sesión del conocimiento RRHH	1,000.00	4
Taty GDS - In House	Planeamiento y presupuesto (transversal)	-	4
Aldo Catañic	Sesión del conocimiento RRHH	1,000.00	4
Verónica García	Entrevistas de selección de personal para no especialistas	310.00	4
		<b>9,910.00</b>	

**ÁREA : GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Isolda Sanjuán Antú	Los actores en las políticas públicas - INDES	600.00	4
Yessenia Puga Riquieze	Remuneraciones y compensaciones	2,400.00	4
Rafaela Mariona	Remuneraciones y compensaciones	2,400.00	4
Ballea Tella María	Faseo en cualquiera de los sistemas administrativos	-	4
Serliaméz Antú Giselle	Faseo en cualquiera de los sistemas administrativos	-	4
Puga Ramirez Yessenia Corina	Faseo en cualquiera de los sistemas administrativos	-	4
Tenorio Manayzo David	Faseo en cualquiera de los sistemas administrativos	-	4
Abdul Zuriga Jimmy Christian	Faseo en cualquiera de los sistemas administrativos	-	4
		<b>5,400.00</b>	

**ÁREA : OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Ángel Portugal Vargas	Manejo de Crisis	80.00	4
Tania Nazas Riego	Manejo de Crisis	80.00	4
Juan Oedios Vargas	Derecho Laboral (transversal)	-	4
Manuel Mesones Casajelo	Administración Pública y Políticas Públicas	4,000.00	4
Marco Rivera Obando	Actualización en Derecho Laboral Público y Privado	1,000.00	4
Tania Nazas Riego	Actualización en Derecho Laboral Público y Privado	1,000.00	4
		<b>6,160.00</b>	

**ÁREA : OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Edward Fontenas	Preparación de Instrumentos de gestión	1,500.00	4
Abel Caballero	Gestión de las Compensaciones *	10,000.00	4
María José Cuellar	Rediseño de Procesos (transversal)	-	4
María José Cuellar	Simplificación Administrativa	700.00	4
Santiago Mercado	Curso de Control Interno (transversal)	-	4
Santiago Mercado	Planificación estratégica/prospectiva	2,000.00	4
		<b>14,200.00</b>	

**ÁREA : ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Jenny Cajchagua Travezaño	Comunicación de Hallazgos, evaluación de descargos y defensas: NAGU 3.6D	600.00	4
Jenny Cajchagua Travezaño	Guía para la implementación del Sistema de Control Interno	600.00	4
Jenny Cajchagua Travezaño	Recopilación de Informes de Auditoría	300.00	4
Jorge Shack Muro	Comunicación de Hallazgos, evaluación de descargos y defensas: NAGU 3.6D	600.00	4
Jorge Shack Muro	Guía para la implementación del Sistema de Control Interno	600.00	4
Raiza Kovaloff Navarro	Sistema de Control Gubernamental (Ex - SAGU)	600.00	4
Raiza Kovaloff Navarro	Sistema Integrado de Administración Financiera -SIAF	600.00	4
		<b>3,900.00</b>	

**ÁREA : OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - TESORERÍA**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Elena Diaz	Modificaciones en la aplicación de la Normativa de Tesorería	400.00	4
Elena Diaz	SIAF - Tesorería	500.00	4
Rosith Amasifuen	Modificaciones en la aplicación de la Normativa de Tesorería	400.00	4
Rosith Amasifuen	SIAF - Tesorería	500.00	4
		<b>1,800.00</b>	

**ÁREA : OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - LOGÍSTICA**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Aurora Clavero Cerpa	Actualización en Contrataciones y Adquisiciones con el Estado	600.00	4
Jorge Perleche	Executive Logistic Lean*	6,000.00	4
		<b>6,600.00</b>	

**ÁREA : OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Miriam Pozzovich Jarika	San Certified Java Associate (SCJA)	3,000.00	4
Jorge Valer Weiss	Gestión de Proyectos PMI*	6,000.00	4
		<b>9,000.00</b>	

**ÁREA : OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - CONTABILIDAD**

NOMBRES Y APELLIDOS	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	Impacto en POI
Brenda Herrera Escano	Contabilidad Gubernamental / Cierre contable	500.00	4
Brenda Herrera Escano	POT 40V - Renta Mensual / POT Planilla Electrónica	400.00	4
Eduardo Cruz Crisostomo	Contabilidad Gubernamental	700.00	4
Eduardo Cruz Crisostomo	POT 40V - Renta Mensual / POT Planilla Electrónica	400.00	4
		<b>2,000.00</b>	

\* Se consideró para el cálculo de las inversiones en este cuadro de necesidades el PDI 2012.

SUB TOTAL CAPACITACION - IMPACTO POI (Aprox.) \$/.

**70,470.00**

cup

cup

cup

cup

**AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**  
**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP ANUALIZADO - 2012**  
**CUADRO DE NECESIDADES POR ÁREA CON IMPACTO EN EL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL - POI 2012**

CAPACITACIÓN TRANSVERSAL	TEMA ESPECÍFICO QUE DEBE ABORDAR LA NECESIDAD IDENTIFICADA	INVERSIÓN APROXIMADA \$/.	IMPACTO INSTITUCIONAL
MÓDULO I	Calidad en el Servicio al Cliente Interno y Externo	6,000.00	Fortalecer conocimientos para un adecuado manejo de flujos Adquirir conocimientos que permitan una adecuada y mejor atención al administrativo
	Ofimática	3,200.00	
	Redacción y Ortografía	4,100.00	
MÓDULO II	Curso en Derecho Administrativo y Derecho Laboral	1,000.00	Fortalecer conocimientos metodológicos y al conocimiento básico de la normatividad
	Planeamiento y Presupuesto	1,500.00	
	Mejora y Diseño de Procesos	4,100.00	
MÓDULO III	Negociación y Solución de Conflictos	5,000.00	Poseer conocimientos teóricos y prácticos para transmitir y lograr soluciones conciliadas y búsqueda de mejores soluciones con el cliente interno y externo. fortalecer el clima interno fomentando a comunicación asertiva entre las diferentes áreas
	Comunicación Efectiva	3,500.00	
MÓDULO IV	Curso de Introducción en materia de Contrataciones con el Estado	4,100.00	Asegurar un adecuado conocimiento técnico en la normativa vigente.
MÓDULO V	Herramientas de Normatividad Gubernamental (Código de Ética, Ley de Transparencia, Nepotismo, entre otros)	3,000.00	Fomentar las buenas prácticas institucionales e implementar mecanismos de control de la seguridad y prevención en el trabajo
	Seguridad y Salud en el Trabajo	2,000.00	Fomentar el adecuado manejo de los recursos financieros, humanos, tecnológicos, logísticos y procesos entre otros
	Curso de Introducción al Control Interno	3,500.00	

CAPACITACIÓN - CURSOS TRANSVERSALES (Aprox.) \$/.

41,000.00

CAPACITACIÓN - IMPACTO POI (Aprox.) \$/.

70,470.00

CAPACITACIÓN - RETENCIÓN DEL TALENTO (Aprox.) \$/.

38,530.00

CAPACITACIÓN - CURSOS TRANSVERSALES (Aprox.) \$/.

41,000.00

**TOTAL PRESUPUESTO ASIGNADO \$/.**

**150,000.00**

*[Handwritten signatures and initials]*