



Defensoría del Pueblo



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

Lima, 14 de Mayo del 2013

Oficio Nro. 097-2013-DP/OGDH

0010078-2013/GDCR

Señor (a)  
Gerente de la Gerencia de Capacidad y Rendimiento  
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR  
Pasaje Francisco de Zela 150 Piso 10  
Jesús María, Lima.-

Asunto : Remite Plan de Desarrollo de las Personas de la Defensoría del Pueblo-  
PDP Anualizado 2013

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente, y a su vez remitirle adjunto al presente el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2013 de la Defensoría del Pueblo, en cumplimiento a lo dispuesto por el ente rector. Asimismo, se le hace llegar la Resolución Administrativa N° 011-2013/DP que aprueba el mencionado Plan.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y alta estima personal.

Atentamente.

José Antonio Flores Centurión  
Jefe (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano





Defensoría del Pueblo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 011 -2013/DP

Lima, 10 MAYO 2013

VISTO;

El Memorando N° 301-2013-DP/OGDH que adjunta las Actas de Instalación y de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado 2013 de la Defensoría del Pueblo; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú, se aprobó la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, modificada por la Ley N° 29882 y mediante la Resolución Defensorial N° 0012-2011/DP se aprobó su vigente Reglamento de Organización y Funciones;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiendo 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, con el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 y se dispone en sus artículos 3° y 4° que las entidades públicas deben aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, correspondiéndole a SERVIR definir los contenidos mínimos de dicho Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-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, en adelante Directiva;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el Título III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las entidades de la Administración Pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP Anualizado, es un plan de gestión que busca entre otros objetivos, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal durante el año en curso el cual deberá ser implementado conforme a los componentes básicos y procedimientos





## Defensoría del Pueblo

para su elaboración señalados en el numeral 5.2 y 5.3 del Título V de la precitada Directiva;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP tiene una vigencia de cinco años, en ese sentido conforme a la Directiva, cada año las entidades deben presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones de capacitación para el desarrollo de las personas de la entidad;



Que, por otro lado en la Directiva, también se precisa que el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado debe contar con la aprobación presupuestal, por lo que la Oficina de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística, a través del Memorando N° 707-2013-DP/OPPRE señala que el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado cuenta con la certificación de crédito presupuestario, por lo que es procedente;



Que, mediante Resolución Administrativa N° 036-2011/DP, modificada mediante Resolución Administrativa N° 010-2012/DP, se oficializó la conformación del Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal y Anualizado de la Defensoría del Pueblo;



Que, el Comité referido en su sesión de fecha 11 de marzo de 2013 aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP Anualizado, según consta en el Acta de Reunión de la indicada fecha suscrita por los miembros del referido Comité, por lo que resulta necesario emitir el acto por el que se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado de la Defensoría del Pueblo, correspondiente al ejercicio 2013;



Con los visados de la Primera Adjuntía, Secretaría General y de las Oficinas de Gestión y Desarrollo Humano, de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística y de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones y facultades conferidas por la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo; de conformidad con el artículo 6° y los literales d) e i) del artículo 7° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo aprobado por la Resolución Defensorial N° 0012-2011/DP y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-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 estando al encargo efectuado mediante Resolución Defensorial N° 004-2011/DP;



### SE RESUELVE:

**Artículo Primero.- APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2013 de la Defensoría del Pueblo, que en anexo forma parte de la presente Resolución.



*Defensoría del Pueblo*



**Artículo Segundo.-** DISPONER la publicación de la presente Resolución, así como del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2013 de la Defensoría del Pueblo, en el portal institucional de la Defensoría del Pueblo ( [www.defensoria.gob.pe](http://www.defensoria.gob.pe)).



**Artículo Tercero.-** DISPONER que la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Anualizado 2013 de la Defensoría del Pueblo sea puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional de Servicio Civil- SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

**Eduardo Vega Luna**  
DEFENSOR DEL PUEBLO (e)



**Plan de Desarrollo de las Personas**  
**PDP Anualizado 2013**  
**Defensoría del Pueblo**



## PRESENTACION

- I. Aspectos Generales
  - 1.1 Alcance
  - 1.2 Base legal
  - 1.3 Visión
  - 1.4 Misión
  - 1.5 Objetivos de capacitación del PDP Anualizado 2013
    - 1.5.1 Objetivo General
    - 1.5.2 Objetivos Específicos
- II. Evaluación
  - 2.1 Métodos de identificación de necesidades de capacitación
    - 2.1.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación
    - 2.1.2 Medición de Competencias a través del sistema web de la entidad
  - 2.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación
    - 2.2.1 De acuerdo a los requerimientos de conocimientos técnicos
    - 2.2.2 De acuerdo a la medición de competencias
  - 2.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación
    - 2.3.1 Evaluación de conocimientos
    - 2.3.2 Evaluación por reacción
- III. Capacitación
  - 3.1 Oferta de capacitación
  - 3.2 Programas de capacitación específica según función
  - 3.3 Consideraciones para la implementación del PDP Anualizado 2013
    - 3.3.1 Criterios de selección de los servidores públicos para los programas de capacitación
    - 3.3.2 Oportunidades de los servidores públicos para capacitarse
    - 3.3.3 Tiempos u horarios de capacitación
    - 3.3.4 En caso de abandono del curso de capacitación
    - 3.3.5 En caso de rotación
    - 3.3.6 Inducción al nuevo personal
- IV. Financiamiento



*[Handwritten signature]*





## PRESENTACIÓN

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los trabajadores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, logrando modificar sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, en el puesto o en el ambiente laboral. Constituye un factor importante para que el trabajador brinde su mejor aporte en el cargo asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, asimismo, contribuye a incrementar el rendimiento, la moral y la creatividad del servidor público.

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado en adelante PDP Anual de la Defensoría del Pueblo, ha sido elaborado en observancia de los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR – Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y su modificatoria. Los programas de actualización y perfeccionamiento que contiene el PDP 2013, es parte del Plan Quinquenal y responde a las necesidades de mantener en el más alto nivel de calificación a todos los servidores públicos de cada unidad orgánica, generando un mayor desempeño a favor de los usuarios.

El PDP Anualizado 2013, es de aplicación a los servidores públicos regulados por el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y para el personal de la Defensoría del Pueblo regulado por el régimen laboral de la actividad privada, (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR).

En este marco, la Defensoría del Pueblo ha priorizado para este año acciones de capacitación dirigidas al conjunto de servidores públicos de la entidad, quienes desarrollan funciones tanto en el plano político estratégico como operativo, con miras a posibilitar en ellos desempeños laborales concordantes con los nuevos perfiles que el proceso de cambio del sistema de gestión pública les exige.

Tiene como objetivo principal servir como una guía de prioridades, demandas y necesidades a fin de que con esta base se lleven a cabo las acciones de capacitación que conlleven al logro de los objetivos de la institución.



K

St

Paul





## I. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013 se enmarca en los lineamientos para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades; y el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012- 2016 de la Defensoría del Pueblo, tiene por finalidad desarrollar y fortalecer las capacidades de los servidores públicos para el buen gobierno y la gestión pública por procesos y resultados.

Cabe señalar, que la Defensoría del Pueblo en el Perú fue creada por la Constitución Política de 1993, como un organismo constitucionalmente autónomo, para defender los derechos fundamentales, supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración estatal, así como la eficiente prestación de los servicios públicos en todo el territorio nacional.

La Defensoría atiende en todo el país quejas, consultas y pedidos de ciudadanos que, por alguna causa, han experimentado la vulneración de sus derechos. No desempeña funciones de juez o fiscal ni sustituye a autoridad alguna. No dicta sentencias, no impone multas ni sanciones. Elabora informes con recomendaciones o exhortaciones a las autoridades, cuyo cumplimiento encuentra sustento en su poder de persuasión y en la fortaleza de argumentos técnicos, éticos y jurídicos.

La Defensoría del Pueblo es un colaborador crítico del Estado que actúa, con autonomía, respecto de cualquier poder público o privado, en nombre del bien común y en defensa de los derechos de la ciudadanía. En razón de ello, ejerce su mandato con objetividad, profesionalismo y responsabilidad, nunca por oposición arbitraria o injustificada frente al Estado.

En tal sentido, el presente Plan se fundamenta en la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, priorizadas para el presente quinquenio.

### 1.1. Alcance

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013, es de aplicación a los servidores públicos de la entidad, regulados por los regímenes del Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y del personal de la Defensoría del Pueblo contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

### 1.2. Base legal

El PDP Anualizado de la Defensoría del Pueblo, tiene como Marco Legal:

1. Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público
2. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por D.S. N° 065-2011-PCM.



AS

Raj





3. Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
4. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
5. Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849.
6. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.
7. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva 154-2011-SERVIR/PE.

### 1.3. Visión

Ser la institución que contribuye efectivamente en la defensa y realización de los derechos humanos, promoviendo la gobernabilidad y buen gobierno de nuestro país, aportando a la consolidación de una sociedad inclusiva, equitativa y sostenible; sustentada en una organización eficiente y eficaz con personal altamente calificado y con vocación de servicio.

La Visión destaca la intención de dar una especial preeminencia a la realización efectiva de los derechos humanos, para contribuir a lograr una sociedad inclusiva, equitativa y sostenible.

### 1.4. Misión

Somos la institución pública autónoma responsable de defender y promover los derechos de las personas y la comunidad. Para ello, supervisamos la actuación del Estado y la prestación de los servicios públicos, evidenciando la vulneración de los derechos e incidiendo en la mejora de la política y la gestión pública.

La Misión, así definida, resume la razón de ser de la institución, refleja el sentido de su accionar, complementando el mandato constitucional que sustenta su creación y la Ley Orgánica respectiva.

### 1.5. Objetivos de capacitación del PDP Anualizado 2013

Considerando el Plan Estratégico Institucional y el Plan Quinquenal 2012 – 2016, el presente PDP Anualizado 2013, tiene los siguientes objetivos de capacitación.

#### 1.5.1. Objetivo General

Fortalecer y desarrollar capacidades en los servidores públicos, a fin de incrementar el nivel de eficiencia individual y rendimiento



colectivo, de acuerdo a los planes y objetivos estratégicos de la entidad.

### 1.5.2. Objetivo Especifico

- Fortalecer y perfeccionar los conocimientos de los servidores públicos, de acuerdo a las funciones específicas del puesto.
- Desarrollar competencias y habilidades, con la finalidad de incrementar la calidad del desempeño de sus funciones
- Desarrollar estrategias de fortalecimiento del clima laboral, a fin de incrementar la motivación del personal y propiciar la mejora continua de los procesos de gestión.
- Especializar segmentos específicos de profesionales, para el desarrollo de proyectos e iniciativas estratégicas, replicando los conocimientos adquiridos en beneficio de los trabajadores.
- Desarrollar estrategias de comunicación, difusión y sensibilización a nivel nacional sobre las políticas, normas e instrumentos de gestión y herramientas técnicas.

## II. EVALUACIÓN

El presente PDP Anualizado 2013 se enfocará en las reales necesidades de capacitación que se relevaran del diagnóstico de necesidades de capacitación.

Una de las estrategias, es continuar utilizando el uso de la tecnología de la información aplicada a la capacitación, encontrándose las capacitaciones virtuales (e – learning) entre sus principales implementaciones, al haberse logrado alcanzar lo siguiente:

- Ganar cobertura en sitios geográficamente distantes, en la cual no se puede llegar a los trabajadores con cursos presenciales, siendo de utilidad el Aula Virtual implementado en la Intranet de la Defensoría del Pueblo.
- Brindar un proceso enseñanza – aprendizaje flexible a todos nuestros servidores públicos a nivel nacional.

### 2.1 Métodos de identificación de Necesidades de Capacitación

#### 2.1.1 Detección de necesidades de capacitación (DNC)

El proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC), tiene como finalidad descubrir, integrar y priorizar necesidades de capacitación a partir del análisis de las capacidades que le son





requeridas a las personas para desempeñar adecuadamente las distintas actividades y roles laborales.

Por tal motivo, el formato de identificación de necesidades de capacitación, es una ficha estructurada que permite hacer una detección de necesidades de capacitación a nivel organizacional en un tiempo controlado y permite analizar las conclusiones de una manera certera para tomar posteriormente decisiones eficientes. También nos permite hacer un análisis de las brechas de competencias reflejadas por carencias de conocimientos, habilidades o actitudes que se observan en los servidores públicos y que afectan el cabal cumplimiento de las funciones que están bajo su ámbito de responsabilidades laborales.

En tal sentido, se remitirá a todas las unidades orgánicas y/o dependencias de la Defensoría del Pueblo, el formato de DNC, solicitando los ejes temáticos en que desean ser capacitados durante el año, estos ejes temáticos tienen que estar de acuerdo a las actividades y/o funciones específicas del puesto que desempeñan. Posteriormente, dicha información será remitida a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano en un plazo determinado, con la finalidad de sistematizarlos e incorporarlos al PDP Anualizado.



#### 2.1.2 Medición de Competencias a través del sistema web de la entidad

Se tiene implementado en el Sistema Web de la entidad, la Plataforma Virtual de Monitoreos (competencias, de rendimiento y/o desempeño, satisfacción laboral, inducción laboral entre otros), en la cual todo el personal de la Defensoría del Pueblo, puede acceder con su usuario y clave de acceso, cuando se soliciten el desarrollo de cuestionarios y encuestas, en el momento que sea requerido por la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano y/o cualquier otra unidad orgánica de ser necesario. Dichas actividades tienen que estar alineados al Plan Estratégico Institucional 2011-2015 Reformulado, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 0032-2011/DP y al Plan Quinquenal del PDP 2012 - 2016, aprobado a través de la Resolución Administrativa N° 006-2012/DP.



#### 2.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Una acción básica para el establecimiento de una oferta de capacitación relevante y pertinente para el personal de la Defensoría del Pueblo ha sido la identificación participativa de las necesidades de capacitación de los servidores públicos de esta entidad, la misma que se ha llevado a cabo a través de dos modalidades de consultas:



##### 2.2.1 De acuerdo a los requerimientos de conocimientos técnicos

###### a. Cursos presenciales

*[Handwritten signature]*





- Normatividad de las Contrataciones con el Estado
- Control Interno
- Derecho Laboral
- Gestión Pública y Políticas Públicas
- Comunicación en medios

#### b. Cursos e-learning

- Migraciones y Derechos Humanos (\*)
- Herramientas para la Defensa de los Derechos Ambientales
- Transparencia en la Gestión Pública
- Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Disciplinario

### 2.2.2 De acuerdo a la medición de competencias

- Empoderamiento
- Relaciones Públicas
- Desarrollo de su equipo
- Iniciativa
- Habilidad analítica
- Autocontrol
- Confianza en sí mismo
- Trabajo en equipo
- Orientación al ciudadano

### 2.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación

La eficacia de las capacitaciones previstas en el PDP Anualizado 2013 será monitoreada bajo las siguientes modalidades de evaluación:

#### 2.3.1 Evaluación de conocimientos

Esta modalidad será de carácter permanente y participativo, estará orientada a la valoración y medición de los conocimientos aprendidos por los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo; y se efectuará en tres momentos (inicio, durante y final) en el transcurso de los programas de capacitación.

- **Evaluación de entrada y salida**, estará orientada a la valoración y activación de los conocimientos, saberes y experiencias previas de los participantes para cuyo efecto se utilizarán cuestionarios organizados en función de las capacidades que se pretende desarrollar. El mismo instrumento se usa para la prueba de salida y se comparan de esa manera los desempeños en esos diferentes momentos.
- **Evaluación de proceso**, estará orientada a verificar el proceso de asimilación de los diversos contenidos desarrollados en los eventos

(\*) Curso de Migraciones y Derechos Humanos: Este curso virtual ha sido propuesto por el órgano de línea correspondiente, a fin de fortalecer las capacidades en el personal.



de capacitación. Para tal fin, se tendrá en cuenta los ejercicios y prácticas individuales, tareas o trabajos grupales y la intervención o participación de los asistentes.

### 2.3.2 Evaluación por reacción

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y sirven para mejorar la planificación y organización de las actividades formativas.

Esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; esta evaluación se realizara mediante encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras.

## III. CAPACITACIÓN

Para lograr los objetivos de capacitación enunciados, el Plan de Desarrollo de las Personas de la Defensoría del Pueblo impulsa procesos de desarrollo de capacidades que permiten al personal un mayor conocimiento y compromiso con los objetivos de cambio, así como una actualización y especialización permanente sobre enfoques y herramientas que posibiliten una gestión pública eficiente y eficaz.

Por consiguiente, se han priorizado acciones de capacitación que buscan desarrollar en el conjunto de servidores públicos de la entidad, disposición para aportar al mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Asimismo, se orientan a fortalecer las competencias gerenciales de los equipos directivos y los conocimientos específicos requeridos por los cuadros profesionales, técnicos y administrativos para la implementación de los procesos claves de gestión.

En ese orden de ideas, nuestra oferta se concentra en atender el Nivel 2 de capacitación: Preventivo y Correctivo (\*), pues está orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas con los diagnósticos de necesidades de capacitación del personal de la entidad. Comprende así acciones volcadas a la adquisición de los conocimientos y el entrenamiento necesario para la implementación de los procesos y subprocesos prioritarios para la Defensoría del Pueblo en el presente quinquenio.

### 3.1 Oferta de capacitación

Es sobre la base de estos diagnósticos de necesidades de capacitación que se ha estructurado la oferta de capacitación que se señala en el presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013, el cual compromete a las distintas unidades orgánicas y/o dependencias de la entidad.

Existen 3 clases de capacitaciones: Nivel 1: Orientación. Facilita la integración del servidor público al puesto de trabajo. Responde a las necesidades de capacitación identificadas durante el proceso de selección. (\*) Nivel 2: Preventivo - Correctivo. Orientado a la adecuación a los cambios y al cierre de brechas identificadas para el esclarecimiento de acciones de capacitación en el corto y largo plazo. Nivel 3: Desarrollo. Esta orientado al desarrollo de acciones de especialización y profundización de competencias en el largo plazo, sobre las demandas de líneas de carrera y de sucesión.



Estos datos generan la necesidad de articular la estrategia de desarrollo y fortalecimiento de capacidades de las personas con acciones de fortalecimiento de capacidades institucionales que hagan posibles y transformadoras las políticas priorizadas. Para lograr este cometido esta línea de acción se articula y complementa con la estrategia de:

- Cultura organizacional y clima laboral: Se viene desarrollando actividades tendientes a mejorar estos aspectos claves, interiorizando en los servidores públicos de la entidad prácticas y modos de gestionar y operar las políticas en un ambiente laboral que respeta los derechos humanos, estas acciones usualmente son acogedores, motiva y genera resultados e impactos favorables en los aprendizajes del personal.

### 3.2 Programas de capacitación específica según función

Para organizar estas actividades de formación, se solicita a cada una de las unidades orgánicas de la Defensoría del Pueblo, a que remitan sus actividades de capacitación y/o programas, indicando la oferta formativa y el presupuesto estimado, en el presente caso dicha información tiene que ser remitida a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano para su sistematización.

En el caso de coincidencia temática en la programación de estas actividades de capacitación, para su ejecución se tiene previsto la concertación entre las unidades orgánicas correspondientes, para acceder conjuntamente a las ofertas de entidades formadoras, a efectos de ampliar el número de participaciones y mejorar la eficiencia de la inversión efectuada, tentado ofertas formativas diseñadas más a la medida de las necesidades de capacitación de la Defensoría del Pueblo. La OGDH será la responsable de organizar esta estrategia al ser el órgano encargado de implementar las ofertas de formación y capacitación a ejecutarse, siempre que cumplan con los requisitos y procedimientos establecidos y se ajusten al Plan Desarrollo de las Personas Anualizado 2013 y Quinquenal 2012 – 2016.



### 3.3 Consideraciones para la implementación del PDP Anualizado 2013

#### 3.3.1 Criterios de selección de los servidores públicos para los programas de capacitación

Los criterios concurrentes que se deben de tomar en cuenta para seleccionar a los servidores públicos son:

- A solicitud del personal de la entidad y/o a propuesta del Jefe inmediato superior o Jefe mediato (\*)

(\*) Teniéndose en cuenta que la capacitación solicitada se encuentre alineado al Plan de Desarrollo de Personas Anualizado y que este presupuestado en el Plan Operativo Anual; utilizando los criterios de selección mencionados en los acápite posteriores.





- Exista la necesidad urgente o estratégica de entrenarlo, desarrollarlo y/o actualizarlo.
- La capacitación a recibir sea afín a la labor que realiza el servidor público dentro de la entidad.
- Tenga actitud de cambio y disposición de aprendizaje en la lógica de la formación continua.
- Muestre disposición para organizar y disponer de sus tiempos extra laborales como parte de su esfuerzo por mejorar su desempeño.
- Haber mejorado su desempeño luego de asistir a alguna oferta formativa anterior, según las evaluaciones que se realicen.

### 3.3.2 Oportunidades de los servidores públicos para capacitarse

El personal de la Defensoría del Pueblo, podrán:

- Participar de las capacitaciones ofertadas en forma prioritaria, los que no hayan accedido a ninguna capacitación en el año anterior.
- Participar en el año hasta en tres (03) oportunidades de capacitación (cursos, talleres, seminarios y otras modalidades de capacitación).
- Las unidades orgánicas que a la entrada en vigencia del presente plan, hayan utilizado su presupuesto de capacitación; así como las personas que hayan sido capacitadas, quedan comprendidas en los párrafos precedentes.

### 3.3.3 Tiempos u horarios de capacitación

- El total de oportunidades en tiempos u horarios de capacitación del servidor público, podrá ser de hasta 20 días hábiles o 160 horas del horario laboral al año, salvo autorización expresa de la Alta Dirección de la entidad.
- Las capacitaciones previstas en el presente PDP Anualizado 2013 podrán desarrollarse en el horario de trabajo, siempre y cuando lo autorice la Secretaría General o la Alta Dirección de la DP y se garantice la continuidad del servicio.
- Las capacitaciones que los servidores públicos realicen con sus propios recursos económicos, deberán realizarse fuera de las jornadas de trabajo, excepcionalmente podrán gozar de algún tipo de facilidad, dentro de la jornada laboral, si es que ésta es





debidamente autorizada por su Jefe inmediato superior y a criterio de éste y si dicha capacitación, genere un beneficio directo a la función que realiza.

### 3.3.4 En caso de abandono del curso de capacitación

- La designación del servidor público a uno de los programas generales o específicos de capacitación lo obliga a participar del mismo, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y/o las normas sobre capacitación establecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.
- Los participantes que abandonen, desaprueben o no acepten participar del proceso de capacitación serán excluidos de las futuras oportunidades de capacitación dentro del año, salvo casos debidamente justificados.

### 3.3.5 En caso de rotación

- En la medida de lo posible, se evitará la rotación de un servidor público que está siendo partícipe de una acción formativa financiada por la Defensoría del Pueblo, a una función distinta para la cual se está capacitando.
- En caso de los procesos de transferencia de servidores a dependencias y/o unidades orgánicas a nivel nacional, se establecerán acuerdos expresos para que el servidor público continúe desempeñando la función o realice labores similares a las de su puesto anterior, de modo que permita medir el impacto de la capacitación en su desempeño y se evite inversiones de capacitación sin retorno.

### 3.3.6 Inducción al nuevo personal

Los servidores públicos que ingresen a la Defensoría del Pueblo deberán ser partícipes de acciones de inducción dirigidos por la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano y/o por la Unidad Orgánica donde labore ó preste servicios, y que contemple como mínimo:

- Información general del Estado Peruano, de la Defensoría del Pueblo y de la unidad orgánica donde desempeñará sus funciones.
- Información sobre los derechos y responsabilidades del trabajador.
- Información detallada del programa, proyecto o plan operativo al que responderá su trabajo, así como de sus funciones y tareas.





- Información general sobre el marco del buen servidor público y atención al usuario.
- Información sobre la ley del código de ética de la función pública y las políticas de transparencia y moralización del sector público.
- Información general sobre los procedimientos administrativos con los que el servidor tendrá que operar.
- Información sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollar el Módulo de Inducción Básica Defensorial instalado en el Aula Virtual de la Intranet de la Defensoría del Pueblo.

#### IV FINANCIAMIENTO

El monto de inversión del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2013, ha sido aprobado según Plan Operativo Anual 2013, el cual se estima en un presupuesto base para actividades exclusivas de capacitación de S/ 72.000.00 (setenta y dos mil y 00/100 nuevos soles) por la fuente de financiamiento de Donaciones y Transferencias (Canasta de Fondos) y S/ 21,000.00 (Veinte y un mil y 00/100 nuevos soles), a ser cubiertos con la fuente de financiamiento de Recursos Ordinarios; constituyendo la suma de S/ 93,000.00 (noventa y tres mil y 00/100 nuevos soles) el presupuesto total para el año 2013.





