



Resolución Directoral

R.D. N° 050-2013-CENFOTUR/DN

Barranco, 07 de Marzo de 2013

VISTO:

El Expediente N° 2641-2013-CENFOTUR, que contiene el Memorandum N° 202-2013-OAF sobre la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2013 – 2017 del CENFOTUR;

CONSIDERANDO:

Que, el Centro de Formación en Turismo – CENFOTUR es un Organismo Público Técnico Especializado del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – MINCETUR, con autonomía académica, económica, financiera y administrativa de conformidad con el Decreto Ley N° 22155; que tiene como finalidad planificar y ejecutar la política educativa para la formación profesional en su primera y segunda especialización;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, tiene como finalidad establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; disponiendo que el organismo rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos es la Autoridad Nacional del Sector Civil –SERVIR;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece 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;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, SERVIR aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR denominada 'Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado' que establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado de alcance a 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;





Resolución Directoral

Que, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, con vigencia de cinco años y que será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2013 - 2017 del CENFOTUR, elaborado por el Comité de Elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas del CENFOTUR;

Con el visto de la Secretaría General y la Oficina de Asesoría Jurídica, y en uso de las facultades conferidas a la Directora Nacional, mediante Decreto Ley N° 22155 – Ley Orgánica del CENFOTUR, así como el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 016-2011-MINCETUR;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2013 – 2017 del CENFOTUR, que en nueve (09) páginas forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- DISPONER que la Unidad de Sistemas e Informática publique la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2013 - 2017 del CENFOTUR, aprobado en el artículo 1° de la presente Resolución, en el Portal Institucional del CENFOTUR (www.cenfotur.edu.pe).

Artículo Tercero.- REMITIR a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución así como el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal 2013 – 2017 del CENFOTUR, en los plazos y formas establecidas en la normatividad vigente.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese

CENTRO DE FORMACION EN TURISMO


.....
DIANA TAMASHIRO OSHIRO
DIRECTORA NACIONAL



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO**

CENFOTUR

PDP QUINQUENAL

(2013 – 2017)

I.- PRESENTACION

El gobierno a través del Decreto Legislativo N° 1025, aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, luego mediante Decreto Supremo N° 0019-2010-PCM se aprueba su reglamento y establece que la planificación de actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas- PDP.

268

El PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado” que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado.



El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado del Centro de Formación en Turismo para el periodo quinquenal 2013-2017 tiene como objetivo establecer los lineamientos y pautas para el desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades de los servidores de CENFOTUR, con el fin de actualizar y mejorar su desempeño coadyuvando de esa manera a la eficiencia del trámite del procedimiento administrativo y prestación de los servicios a los usuarios que se acercan a la Entidad.



El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado de CENFOTUR – PDP Quinquenal, ha sido elaborado acorde con los planes institucionales vigentes y a los lineamientos impartidos en la “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 y sus modificatorias.



II.- MARCO NORMATIVO

- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 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.
- 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" y sus modificatorias.

III.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

3.1 MISION

Somos el centro de formación profesional modelo líder del sector turístico y hotelero del país: con reconocimiento nacional e internacional en la formación, capacitación y educación continua de personas, a través de carreras y cursos eficaces de corto y mediano plazo orientados por la demanda, para la generación de recursos y capital humano reconocidos por su calidad y competencia en el mundo del trabajo y la empresa.

3.2 VISION

Ser la entidad educativa modelo de la actividad turística que brinda recursos humanos técnicamente competentes con definida vocación de servicios.

3.3 PRINCIPIOS BASICOS y COMPROMISO INSTITUCIONAL

- La integridad y la ética son los valores fundamentales de nuestro equipo humano.
- La satisfacción de las necesidades y cumplimiento de las expectativas de los clientes, es lo más importante.
- Lo más valioso de CENFOTUR es su personal.
- El mejoramiento continuo es clave para la competitividad.
- Integrar el desarrollo personal y profesional al desarrollo de la organización.
- Brindar nuestros servicios de acuerdo a los estándares de calidad internacional y de las necesidades de las organizaciones.
- Mantener un staff de calidad y prestigio.

IV.- COMPETENCIAS NECESARIAS

4.1 A efectos de que CENFOTUR se rija por sus principios básicos y alcance su compromiso institucional, se requiere que los servidores que lo conforman cuenten con las competencias necesarias para tener las herramientas, conocimientos, habilidades y aptitudes que le permitan afrontar y resolver situaciones que se presenten como parte de la labor que realizan cada una de las académico administrativas de trabajo.

Estas competencias guardan concordancia con los principios y compromiso institucional, así como con los perfiles de puestos y funciones que se definen en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

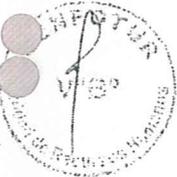
En ese contexto se requiere que el personal posea competencias en:

- Atención al cliente interno y externo
- Mecanismos de solución de conflictos
- Liderazgo
- Administración del tiempo
- Trabajo en equipo orientado a resultados

4.02 La meta de CENFOTUR es capacitar a los trabajadores de las dependencias orgánicas del Centro de Formación en Turismo CENFOTUR.

En ese contexto se requiere que el personal posea competencias en:

- Políticas y Gestión Pública
- Ética
- Clima Organizacional
- Control Interno y Auditoría
- Gestión y Calidad Educativa
- Contrataciones y Adquisiciones del Estado
- Procedimientos y Simplificación Administrativa
- Procesos Disciplinarios en el Sector Público



V.- IDENTIFICACION DE LA POBLACION LABORAL DE CENFOTUR

A la fecha el Centro en Formación y Turismo cuenta con un total de 180 trabajadores, conformado de la siguiente manera:

23 personas contratadas bajo el régimen laboral de la actividad privada Dec. Leg. 728.

56 personas contratadas bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS- Decreto Legislativo N° 1057.

101 docentes de escuelas.

Como se muestra a continuación:

Por Modalidad de Contrato:

PERSONAL	N°	%
DEC. LEG. 728	23	14%
DEC. LEG. 1057 C.A.S.	56	32%
DOCENTES ESCUELAS	101	54%

TOTAL = 180 100%



VI.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

6.1 OBJETIVOS

- Fortalecer la cultura institucional de servicio a la nación, que propicie la obtención de mayores niveles de eficiencia y eficacia del servidor público, de manera que se logre una mejor atención y servicio a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.
- Sensibilizar y concientizar a los trabajadores de la institución sobre sus roles, contribuyendo a elevar sus niveles, transmitiendo conocimientos y fortaleciendo la comunicación e información.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento afianzando una óptima cultura y clima organizacional, lo que permitirá elevar los niveles de eficiencia individual y rendimiento colectivo.

6.2 ESTRATEGIAS

- Planificación y realización de cursos de especialización orientados a fortalecer los conocimientos de nuestros trabajadores, profundizando en el dominio de conocimientos sobre gestión y procesos administrativos que sirvan de soporte a la realización de las labores en forma permanente.
- Asignar anualmente en el Presupuesto Institucional de Apertura los recursos necesarios para financiar la capacitación formulada por la entidad.

OBJETIVOS DE CAPACITACION	METAS AL 2017	INDICADORES
<p>Unificar los criterios del personal, contar con trabajadores que respondan al perfil de la función que realizan e identificados con su Institución.</p>	<p>Capacitar por lo menos al 50% del personal al año en los cursos que ayudarán al fortalecimiento y actualización de sus conocimientos que repercutirá en beneficio de la Institución.</p>	<p>Indicador 1: N° de personas capacitadas.</p>
<p>Alcanzar los Estándares de Calidad en la Gestión de Ambiente de Trabajo.</p>	<p>*Participación del 80% de trabajadores anualmente a través de Actividades de Integración y Motivación que mejore el clima laboral en la Institución.</p>	<p>Indicador 1: realizar encuestas de clima laboral al personal a todo nivel. Indicador 2: realizar el proceso de Inducción al 100% del personal que comienza a formar parte de la Institución.</p>

800



VII.- MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACION

7.1 A cargo de la Unidad de Recursos Humanos:

1. La institución educativa prestadora del servicio de capacitación presentará a la Unidad de RRHH un Informe Final cuyo contenido será:
 - Evaluación de entrada con la respectiva calificación.
 - Evaluación Final con la respectiva calificación.
 - Asistencia.
 - Acta con la relación del personal que se certificará junto los respectivos certificados y/o diplomas.

2. Se verificará la calidad del servicio brindado por la entidad formadora, mediante una encuesta que se realizará a los participantes en la última clase, midiendo de ésta manera el nivel de satisfacción de la capacitación.

3. Evaluación de Desempeño, se evaluará si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo, para cuyo efecto se comunicará al Jefe inmediato del participante la conclusión de la actividad de capacitación, a fin de que comparta sus conocimientos con el resto de los trabajadores de su área.

7.2 A cargo del personal que recibe la capacitación:

- a) El personal llenará una encuesta al finalizar cada capacitación (sobre elección del tema, periodo de tiempo invertido, material recibido, calificación a los docentes, facilidades otorgadas para la asistencia) esta encuesta la realiza la institución que tenga a cargo el dictado de cada curso y nos entregará copia de las mismas.
- b) El personal llenará una encuesta semestral sobre la forma en que la capacitación ha mejorado su labor diaria, esta encuesta estará a cargo de la Unidad de Recursos Humanos.



7.3 A cargo de los Jefes inmediatos:

- a) Cada jefe inmediato del personal capacitado deberá identificar las brechas de las competencias de los recursos humanos a su cargo, la que se determina teniendo en cuenta el perfil del cargo que ocupa y la medición del rendimiento obtenido de las evaluaciones efectuadas a los servidores.

VIII .-EVALUACION

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación mediante un cronograma de acuerdo a las acciones programadas en los PDP Anualizados.

Se prevé pruebas, que permitan medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de su capacitación para determinar el grado de asimilación lo que permitirá identificar las brechas que deberán ser reforzadas en las siguientes acciones.

Asimismo, se deberá tomar en cuenta las Evaluaciones de Desempeño por competencias individuales y colectivas de orden semestral o anual, lo que permitirá gestionar las acciones de capacitación en competencias actitudinales, como por ejemplo: trabajo en equipo, productividad, pro actividad, etc.

IX.- FINANCIAMIENTO

La capacitación del personal de CENFOTUR se planificará anualmente y deberá ser programado anualmente en el presupuesto Institucional por la Oficina de Planificación, Presupuesto y Desarrollo para su ejecución.