

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 043 -2011/CEPLAN/PCD

Lima, 28 JUN. 2011

Visto, la Hoja de Trámite del Expediente N° 0000001215 de fecha 07 de junio de 2011, el Informe N° 01-2011-CEPLAN/DE/COM.PDP del Director Ejecutivo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, el Acta de Reunión N° 002-2011-CEPLAN/DE/COM.PDP del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal al Servicio de CEPLAN del 31 de mayo de 2011 y los informes del Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de CEPLAN Nos. 041-2011-CEPLAN/OAJ y 080-201-CEPLAN/OAJ;



CONSIDERANDO:

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



Que, la citada Directiva dispone la conformación en las entidades del sector público de Comités para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, precisando los servidores y funcionarios que lo deben integrar.

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el tercer párrafo del numeral 6.1 de la Directiva en mención, la conformación del Comité será oficializado por el Titular de la Entidad.

Que por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2011/CEPLAN/PCD de fecha 14 de abril de 2011, se conformó el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN;



Que, en el artículo 7° de la citada Resolución de Presidencia de Consejo Directivo, se dispuso que los Planes de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado –PDP Quinquenal y Anualizado, validados por el Comité, serán elevados a consideración del Titular de la Entidad para su aprobación, y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, conforme a lo establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR.

Que, con el Informe de vistos, el Director Ejecutivo de CEPLAN eleva para la consideración y aprobación del Presidente del Consejo Directivo el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal al Servicio del Estado del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, por el período 2012-2016, elaborado por el Comité designado por la arriba referida Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2011/CEPLAN/PCD.

Que, en consecuencia, resulta procedente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal al Servicio del Estado del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, por el período 2012-2016.

Con las visaciones del Director Ejecutivo, el Jefe de la Oficina General de Administración, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN;

Que, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1088, el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2009-PCM; y a los dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal al Servicio del Estado, periodo 2012-2016, del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, el cual en Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina General de Administración la ejecución del Plan de de Desarrollo de Personas Quinquenal aprobado por el artículo 1° de la presente Resolución.





Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en la página web institucional www.ceplan.gob.pe

Regístrese, comuníquese y publíquese.




AGUSTIN HAYA DE LA TORRE
Presidente
Consejo Directivo
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL

CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN

2012-2016

PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de Personas PDP Quinquenal de Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN, ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR, para ponerlo al servicio del Estado Peruano.

1. Marco Estratégico Institucional

MISION

Misión.

Somos un organismo técnico especializado, que conduce el sistema nacional de planeamiento estratégico de manera participativa y concertada, para el mejoramiento de la calidad de vida de la población y el desarrollo sostenible del país.

VISION

Visión

CEPLAN lidera un sistema nacional de planeamiento, consolidado y articulado, que contribuye efectivamente al desarrollo sostenible, equilibrado y equitativo del país, a través de la construcción de planes de desarrollo con visión compartida y concertada, utilizando metodologías e infraestructura tecnológica modernas.



Handwritten signature



VALORES

Valores

Los valores básicos que orientan el trabajo de los miembros del CEPLAN son:

- Transparencia y veracidad.
- Excelencia bajo estándares de calidad internacional.
- Trabajo en equipo y cooperación
- Concertación y liderazgo.
- Vocación de servicio.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Propiciar el desarrollo humano integral basado en áreas de actuación, objetivos generales y específicos. Reconociendo la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales; Propiciando la igualdad de oportunidades, el acceso a los servicios básicos a un Estado descentralizado al servicio de los ciudadanos y del desarrollo; a formar parte de una Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad; a gozar del desarrollo equilibrado con una infraestructura adecuada. Para ello debe contener los objetivos del CEPLAN que sustenta sus objetivos en tres pilares:

1.1. Áreas de actuación

- **ARQUITECTURA Y PROCESOS:** Involucra el diseño de las bases, estructuras, procesos y normativa que regulará el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico
- **COORDINACIÓN DE PLANES NACIONALES:** los planes nacionales de desarrollo nacional se formulan de manera coordinada con las entidades de nivel nacional y regional del país, promoviéndose la participación de gremios profesionales, gremios empresariales e instituciones académicas.
- **SISTEMA INTEGRADO:** Involucra el diseño, desarrollo e implantación de un sistema automatizado de los procesos de planeamiento, seguimiento y evaluación de políticas, planes y programas prioritarios para el país, el cual contenga, además, información útil para el planeamiento estratégico.
- **DESARROLLO DE CAPACIDADES:** se requiere capacitar a los integrantes de las oficinas de planeamiento de las instituciones públicas de los órganos del gobierno nacional, de los demás poderes del Estado, de los organismos constitucionalmente autónomos y de los gobiernos regionales y locales con responsabilidades y competencias en el planeamiento, utilizando tanto las metodologías presenciales como virtuales y semi presenciales.
- **PROSPECTIVA:** los procesos de planificación se sustentan en la construcción de futuros posibles, a través de las acciones que se realizan en el presente. En tal sentido, un eje



Ry



de actuación fundamental es el análisis prospectivo, que permitirá la actualización de los planes.

- **CALIDAD EN LOS SERVICIOS:** para desarrollar con excelencia sus funciones, la entidad debe focalizar sus esfuerzos en consolidarse internamente, procurando incorporar la gestión por procesos y en enfoque de calidad.

1.2. Objetivo Estratégico General

Articular el sistema nacional de planeamiento estratégico para el desarrollo del país.

1.3. Objetivos Estratégicos Específicos

1. Implementar el sistema nacional de planeamiento estratégico.
2. Formular y actualizar planes de desarrollo nacional de manera concertada y participativa.
3. Implementar un sistema de información integrado de utilidad para el SINAPLAN y la sociedad civil.
4. Fortalecer capacidades de oficinas técnicas intermedias de planeamiento para su óptimo funcionamiento.
5. Promover programas presupuestarios estratégicos y proyectos prioritarios de desarrollo nacional.
6. Consolidar la institución para mejorar la calidad del proceso planeamiento al desarrollo.

1.4. Acciones estratégicas

- 1. IMPLEMENTAR EL SISTEMA NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.**
 - Desarrollar los elementos normativos del sistema, verificando su consistencia con las regulaciones establecidas por los otros sistemas administrativos.
- 2. FORMULAR Y ACTUALIZAR PLANES DE DESARROLLO NACIONAL DE MANERA CONCERTADA Y PARTICIPATIVA.**
 - Promover la difusión del Plan de Desarrollo Nacional de Largo Plazo en diversos espacios, públicos y privados.
 - Establecer mecanismos progresivos de aprobación de los proyectos de planes nacionales de desarrollo.
 - Promover que los sectores nacionales y gobiernos regionales incorporen en sus planes la normativa para favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la inclusión de las personas con discapacidad.



Caj



3. IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRADO DE UTILIDAD PARA EL SINAPLAN Y LA SOCIEDAD CIVIL.

- Desarrollar pilotos de implementación del Sistema de Información Integrado previamente a su implantación oficial.
- Promover el intercambio de información de utilidad para el planeamiento.

4. FORTALECER CAPACIDADES DE OFICINAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DE PLANEAMIENTO PARA SU ÓPTIMO FUNCIONAMIENTO

- Impulsar la institucionalización de instancias de planeamiento intermedias.
- Generar sinergias con organizaciones internacionales para el desarrollo de capacidades en planeamiento.
- Implementar acciones de capacitación asistencia técnica para la formulación y alineación de los planes estratégicos sectoriales y regionales a los planes de desarrollo nacional.
- Desarrollar plataformas virtuales de capacitación y asistencia técnica para su utilización a distancia.

5. PROMOVER PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS ESTRATÉGICOS Y PROYECTOS PRIORITARIOS DE DESARROLLO NACIONAL

- Fortalecer a los Comités Multidisciplinarios para la construcción de escenarios y la formulación de programas y proyectos de desarrollo nacional.
- Promover la participación del sector público y privado en la identificación de proyectos prioritarios macro regionales
- Fortalecer las coordinaciones con el Ministerio de Economía y Finanzas para compatibilizar el presupuesto por resultados con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional 2011-2021.

6. CONSOLIDAR LA INSTITUCIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL PROCESO PLANEAMIENTO AL DESARROLLO

- Impulsar la aplicación de herramientas informáticas en la gestión institucional.
- Consolidar la cultura organizacional e infraestructura.



Caj.



2. Competencias Necesarias

El CEPLAN es una entidad recientemente creada, encontrándose en la etapa de implementación, se preocupa desde su inicio en captar profesionales altamente capacitados y necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos, constituyéndose este aspecto en una fortaleza.

Apoyada el CEPLAN en su fortaleza que es su potencial humano, requiere contar con políticas que aseguren en el tiempo la calidad y sus resultados como institución haciendo que sus colaboradores desarrollen algunos aspectos tales como:

- Integración y uniformización de metodologías utilizadas por el personal técnico.
- Competencias de Calidad en el servicio al SINAPLAN y atención al ciudadano.
- Competencias vinculadas al desarrollo humano sostenible.
- Competencias en innovaciones y gestión de proyectos estratégicos.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos

- Lograr que la cultura institucional de servicio, sea ágil e innovadora, para que redunde positivamente en la calidad de los servicios que brinda el CEPLAN.
- Desarrollar la identidad y cultura de planeamiento en el personal del CEPLAN, compartiendo valores, reglas, procedimientos, metodologías y normas.
- Fortalecer las competencias técnico profesionales especializadas del personal para lograr la articulación del sistema nacional de planeamiento estratégico y contribuir en el desarrollo del país.
- Fortalecer las competencias de Trabajo en Equipo.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre los roles como formuladores y actualizadores de planes de desarrollo nacional de manera concertada y participativa.
- Fortalecer capacidades de las Oficinas de planeamiento del Sector Público, para un óptimo funcionamiento del SINAPLAN.

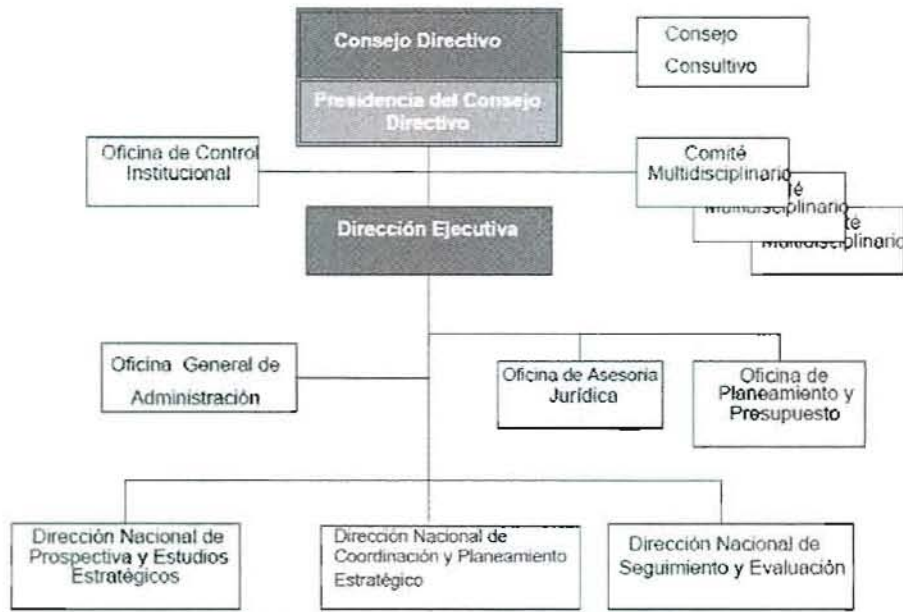
3.2. Estrategias

- Planificación y realización de cursos de actualización técnico - profesional.
- Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de las competencias comportamentales, (liderazgo, trabajo en equipo, comunicaciones interpersonales, creatividad y orientación, entre otros).
- Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la intranet.
- Desarrollo de capacidades de transmisión de conocimientos.
- Desarrollar elementos normativos que encierren los procesos para la ejecución de las planificaciones



3.3. Población del CEPLAN

ESTRUCTURA ORGANICA DEL CEPLAN



El CEPLAN busca lograr la mayor representatividad calificada de su personal profesional buscando que las opiniones sean democráticas y calificadas. Por ello, el CEPLAN mantiene una estructura orgánica multidisciplinaria y representativa de los diferentes niveles de su organización.

El CEPLAN es una entidad cuya organización tiene previsto contar con 49 personas según CAP aprobado, de las cuales a la fecha están contratadas a la fecha 41, que se encuentran distribuidas en todas sus direcciones y áreas, que se encuentran constituidas con profesionales de un alto grado de estudio. A continuación se mostrara gráficamente lo dicho; para ello, se ha elaborado el siguiente cuadro, que servirá para la interpretación de las graficas:



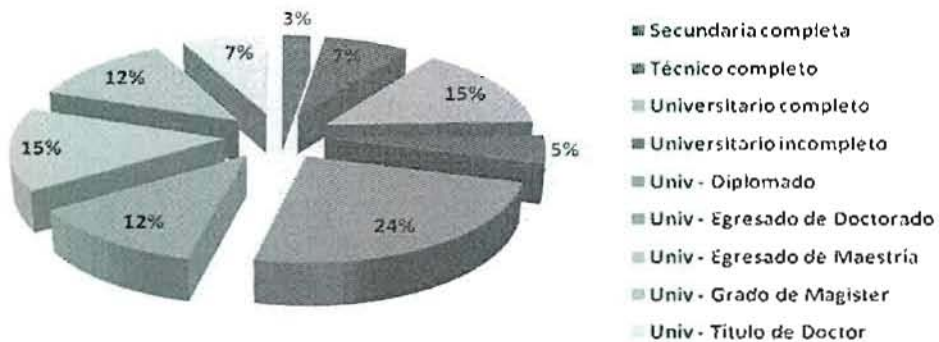
PERSONAL CONTRATADO EN CEPLAN

Nivel de Estudio	PCD	DE	DNPE	DNCP	DNSE	OGA	OPP	OAJ	TOTAL
Secundaria completa		1							1
Técnico completo	1	1				1			3
Universitario incompleto						2			2
Universitario completo	1			1	1	1	1	1	6
Univ - Diplomado	2		1	1	2	2	1	1	10
Univ - Egresado de Maestría				1	1	4			6
Univ - Grado de Magister	1	1		2	1				5
Univ - Egresado de Doctorado			1	2		1	1		5
Univ - Título de Doctor	1	1	1						3
Univ - Segunda Especialidad									0
Univ - Certificación									0
	6	4	3	7	5	11	3	2	41



DISTRIBUCION PORCENTUAL DE SUS COLABORADORES

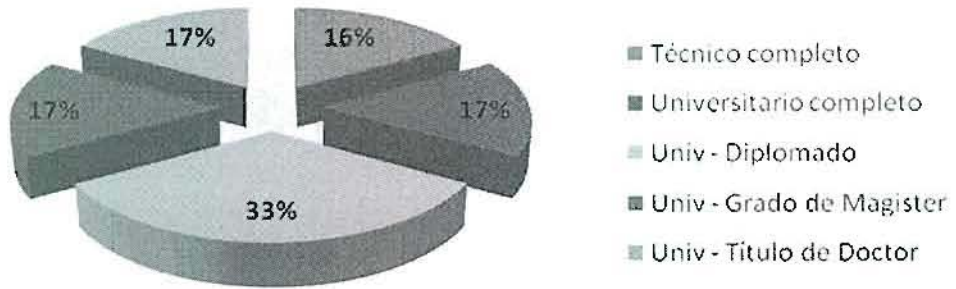
DISTRIBUCION DEL PERSONAL CEPLAN POR NIVEL EDUCATIVO



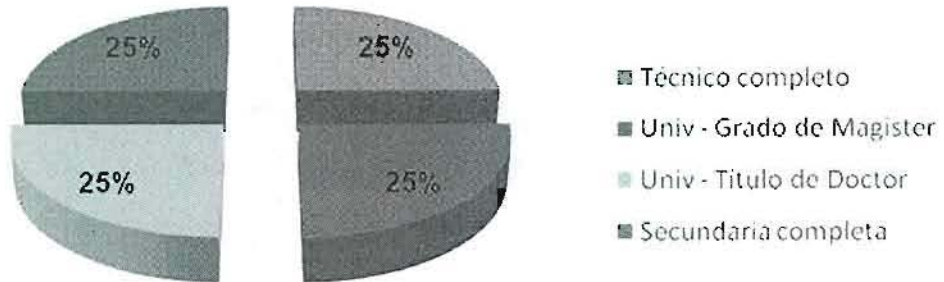
Ry.



PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO



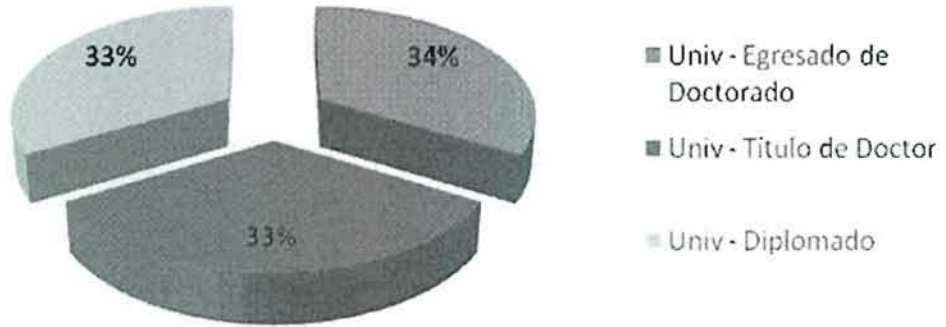
DIRECCION EJECUTIVA



ay,

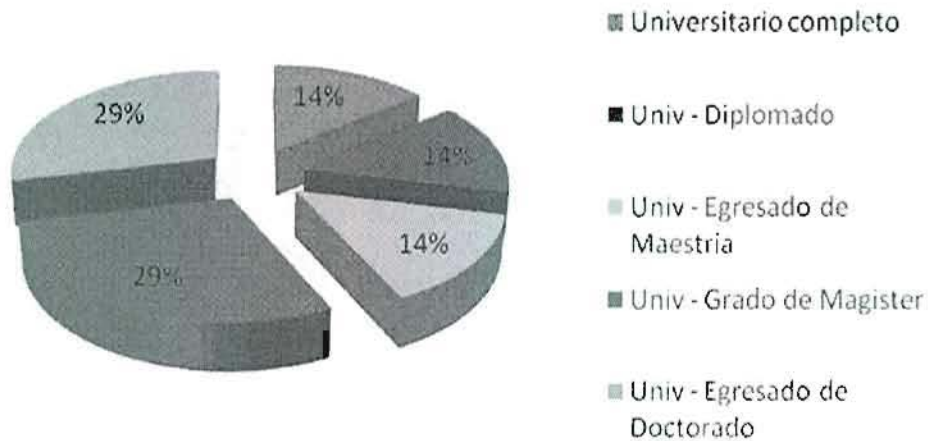


DIRECCION NACIONAL DE PROSPECTIVA Y ESTUDIOS ESTRATEGICOS

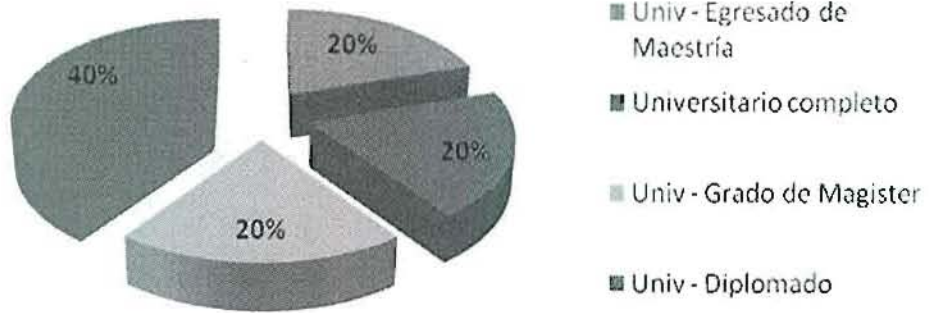


Rep.

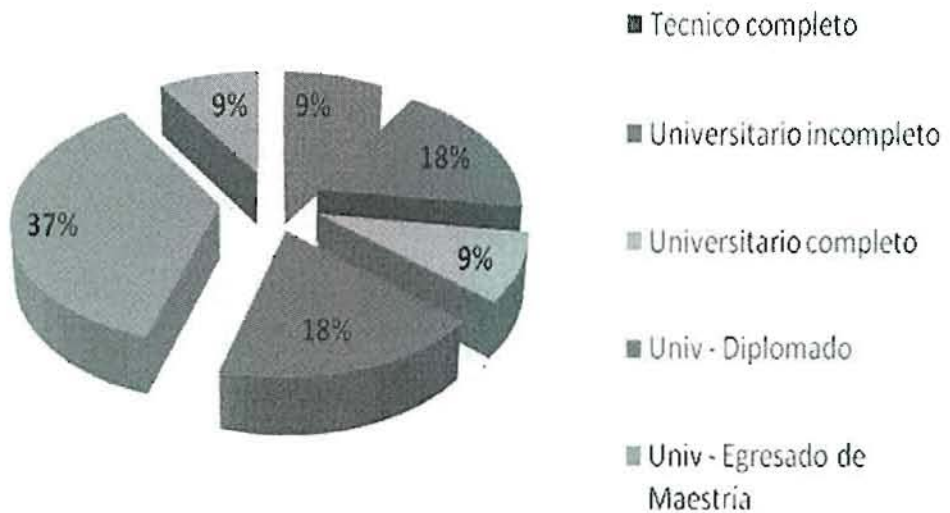
DIRECCION NACIONAL DE COORDINACION Y PLANEAMIENTO ESTRATEGICO



DIRECCION NACIONAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION



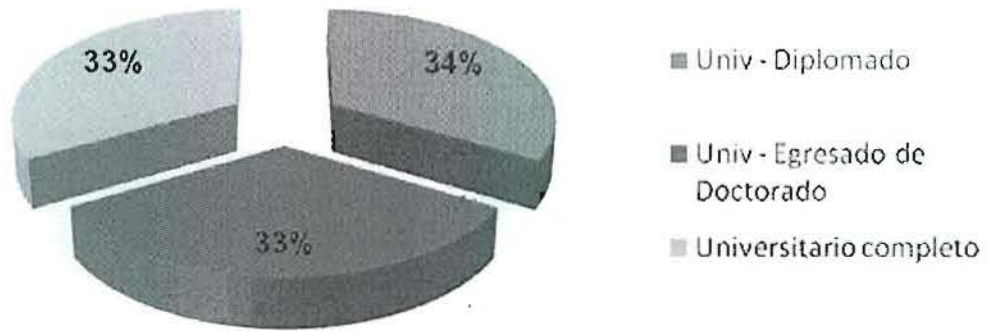
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION



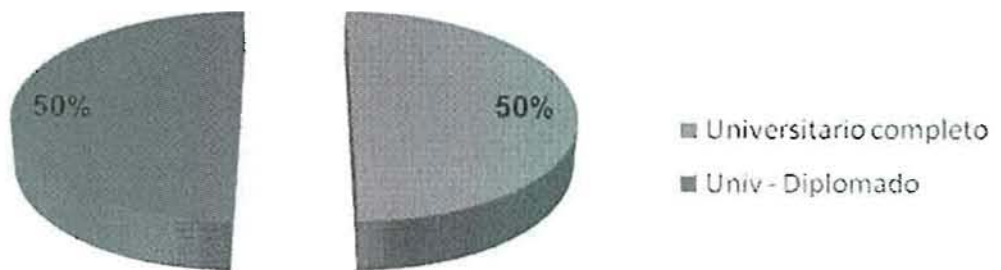
Rep.



OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO



OFICINA DE ASESORIA JURIDICA



Handwritten signature



La estadística mostrada será la ruta para la formulación, identificación, diseño, implementación y lo gestión del PDP.

3.4. Evaluación

Para monitoreo y verificación de los resultados esperados del presente PDP Quinquenal se aplicara modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas en el PDP Anualizado del CEPLAN, para ello se prevé evaluaciones del desempeño de los colaboradores que se encuentran incluidos en este dispositivo legal.

4. Metas de Capacitación y evaluación

4.1. Metas e Indicadores

- Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación del ejercicio anterior.

Indicador: Numero de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.

- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.

Indicador: Número y proporción de personas capacitadas por direcciones y oficinas funcionales.

4.2. Mecanismo de seguimiento y evaluación

- Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo la modalidad de Evaluación de desempeño, para constatar si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.
- Se realizara una encuesta para poder evaluar la eficacia del PDP, que nos permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir.



Handwritten signature



DATOS
RECURSOS HUMANOS

ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS:

CECILIA PEREGRINA BURNEO MUÑOZ

TELF. 7117300 Anexo 1803

cburneo@ceplan.gob.pe