



PERÚ

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Secretaría General

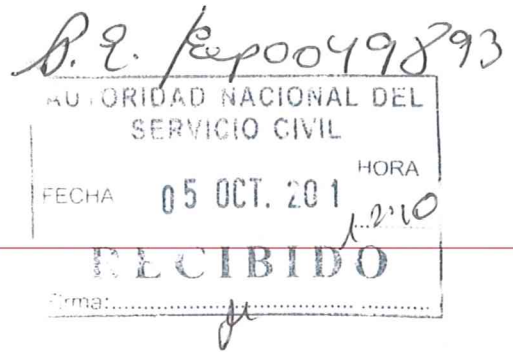
Oficina General de Administración

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

San Isidro, 04 OCT. 2011

OFICIO N° 1816-2011-VIVIENDA-OGA

Señora
FLOR BLANCO HAUCHECORNE
Gerente (e) de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
JESUS MARIA.



Asunto : Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012 -2016

Referencia : Oficio Múltiple N° 006-2011/SERVIR-GDCR

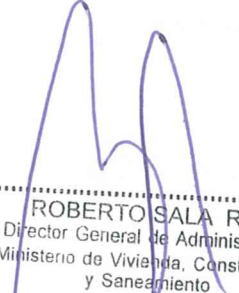
Tengo el agrado de dirigirme a usted, para presentarle nuestro cordial saludo y expresarle que en atención al documento de la referencia, efectuamos la remisión de la documentación relacionada con el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - PDP Quinquenal 2012 – 2016, la misma que se detalla a continuación:

- Copia de la Resolución Ministerial N° 150-2011/VIVIENDA, de fecha 12 de Julio de 2011 mediante la cual se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.
- Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio Vivienda, Construcción y Saneamiento – PDP Quinquenal 2012 – 2016 Quinquenal, suscrito por todos los miembros del Comité, en copia debidamente fedateada, así como el Acta mediante el cual el citado Comité aprobó el PDP Quinquenal 2012 – 2016.
- Copia Fedateada de la Resolución Ministerial N° 202-2011-VIVIENDA, de fecha 28 de Setiembre de 2011 que resuelve aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento – PDP Quinquenal 2012 – 2016.

Es necesario señalar que vía correo electrónico el Director de la Unidad de Personal de la Oficina General a mi cargo remitió los documentos antes señalados con excepción de la Resolución Ministerial de aprobación que se adjunta, cumpliendo con el plazo establecido.

Agradeciendo la atención que le brinde al presente, hago propicia la oportunidad para expresar a usted, los sentimientos de nuestra mayor consideración y estima.

Atentamente,


ROBERTO SALA REY
Director General de Administración
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

RMSR/LFBCH/cabv



DK



Resolución Ministerial

N° 150 -2011-VIVIENDA

Lima, 12 de julio de 2011.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1025 - Aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, establece que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público, contribuyendo a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados; además, precisa que la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", en cuyo numeral V establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, es un documento de gestión que busca, entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal, conforme a las disposiciones de la Directiva y los Lineamientos que para tal efecto emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, asimismo el numeral 6.1 de la citada Directiva, establece que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, se amplía hasta el 28 de setiembre de 2011, el plazo para la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016), establecido en la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, mediante Informe N° 001-2011/VIVIENDA-CE el Comité Electoral a cargo del proceso de elección del representante titular y alerno de los trabajadores del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, que conformará el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Ministerio, informó sobre el resultado del citado proceso electoral;

Que, en ese sentido, resulta necesario constituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de este Ministerio;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27792, el Decreto Supremo N° 002-2002-VIVIENDA y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Constituir el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el cual estará conformado por:

- El Secretario General, o su representante, quien la presidirá;
- El Director General de la Oficina General de Planificación y Presupuesto o su representante;
- El Jefe de la Unidad de Personal o su representante;
- El señor Félix Luis Miranda Reyes, en calidad de representante titular del personal del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; y,

Miembro alterno:

- La señora María Esperanza Sánchez Pinto, en calidad de representante alterno del personal del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Artículo 2.- El Comité constituido por el artículo precedente ejercerá sus funciones de conformidad con lo establecido en la "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Artículo 3.- En caso de ausencia del miembro titular del representante del personal del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, éste será remplazado por el miembro alterno señalado en el artículo 1° de la presente Resolución.

Artículo 4.- El Comité constituido por la presente Resolución, está facultado para solicitar información a los órganos y dependencias del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.

Artículo 5.- Notifíquese la presente Resolución a los miembros del Comité designado.

Artículo 6.- Publíquese la presente Resolución en el Portal Electrónico del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (www.vivienda.gob.pe).

Regístrese y comuníquese


.....
JUAN SARMIENTO SOTO
Ministro de Vivienda,
Construcción y Saneamiento





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
FEDATARIA
Ministerio de Vivienda,
Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011

Resolución Ministerial

Nº 202-2011-VIVIENDA

Lima, 28 de setiembre de 2011.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, establece que la capacitación en las entidades públicas tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público; contribuyendo a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos; y que constituye una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales; además precisa que la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-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 cuyo numeral V establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, es un documento de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal, conforme a las disposiciones de dicha Directiva y los Lineamientos que para tal efecto emita la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, el cual tendrá vigencia de cinco años;

Que, asimismo, el numeral VI de la mencionada Directiva, dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, por Resolución Ministerial N° 150-2011-VIVIENDA, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento; el mismo que ha cumplido con elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP Quinquenal 2012- 2016;

Que, el numeral VII de la Directiva citada, dispone que el PDP Quinquenal, validado por el Comité es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, en consecuencia, resulta procedente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - PDP Quinquenal 2012- 2016;



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

FEDATARIA
Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
Ministerio de Vivienda,
Construcción y Saneamiento

De conformidad con la Ley N° 27792, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y su Reglamento de Organización y Funciones aprobado por el Decreto Supremo N° 002-2002-VIVIENDA;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - PDP Quinquenal 2012- 2016, que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

ARTICULO 2.- Encargar a la Oficina General de Administración la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - PDP Quinquenal 2012- 2016, aprobado en el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial.

ARTICULO 3.- Disponer la publicación del Anexo al que se refiere el artículo 1 de la presente Resolución Ministerial, en el Portal Electrónico del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (www.vivienda.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RENÉ CORNEJO DÍAZ
Ministro de Vivienda,
Construcción y Saneamiento

OK

RM Nº 202-2011-VIVIENDA



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
FEDATARIA
Ministerio de Vivienda,
Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

2012-2016

INDICE

	<u>Página</u>
Presentación	03
I Marco Estratégico Institucional	03
I.1 Visión Institucional ✓	03
I.2 Misión Institucional ✓	03
I.3 Objetivos Estratégicos ✓	04
I.4 Valores Institucionales	04
II Competencias Necesarias ✓	05
III Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal	07
III.1 Objetivos de la Capacitación	07
III.2 Estrategias de la Capacitación	07
III.3 Datos de la Población de la Entidad	10
III.4 Evaluación	11
IV Metas de Capacitación y Evaluación	12
IV.1 Metas e Indicadores de Capacitación	12
IV.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación	13

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

 Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
 FEDATARIA
 Ministerio de Vivienda,
 Construcción y Saneamiento
 03 OCT. 2011



[Handwritten signature]



PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas 2012 – 2016 del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento – MVCS, ha sido elaborado en base a las competencias institucionales, de la estructura organizacional del MVCS, tomando en cuenta los objetivos generales y valores establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2008-2015 vigente, y se encuentra enmarcado en los lineamientos establecidos en la Directiva de SERVIR.

El Plan de Desarrollo de las Personas tiene como objetivo establecer las líneas generales que orientan el quehacer para el desarrollo del proceso de adiestramiento y fortalecimiento de capacidades de las personas al servicio del Ministerio, el cual se dará de manera gradual y de acuerdo a las necesidades de las Unidades Orgánicas, Programas y Proyectos.

En tal sentido, el presente plan permite organizar las acciones institucionales, para capacitar de manera equitativa, selectiva y a la vez conjunta, con calidad, adecuada a las necesidades institucionales e idónea a su personal en todos sus niveles, no sólo en el desarrollo y fortalecimiento de sus competencias ligadas a la función que cumplen, sino también en su desarrollo personal, buscando un cambio de actitud, modificación de conductas, fortalecer los valores institucionales y la cultura organizacional institucional en lo que corresponde a los recursos humanos, con la finalidad de mejorar su desempeño y el clima laboral, coadyuvando con ello al ofrecimiento de mejores servicios a los usuarios, así como ser un factor relevante para la superación laboral, profesional y familiar del personal del Ministerio.

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

I.1 VISION INSTITUCIONAL

“El país cuenta con un territorio ordenado y un sistema de centros de población competitivos y sostenibles, que brindan condiciones para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de la población”.

I.2 MISION INSTITUCIONAL

“Somos el ente rector en materia de urbanismo, vivienda, construcción y saneamiento, responsable de diseñar, normar, promover, supervisar, evaluar y ejecutar la política sectorial, contribuyendo a la competitividad y al desarrollo territorial sostenible del país, en beneficio preferentemente de la población de menores recursos”

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
 FEDATARIA
 Ministerio de Vivienda,
 Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011



I.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento tiene trazados cinco objetivos estratégicos:

Objetivo estratégico 01: Promover la ocupación racional, ordenada y sostenible del territorio.

Objetivo estratégico 02: Promover el acceso de la población a una vivienda adecuada, en especial en los sectores de ingresos medios y bajos.

Objetivo estratégico 03: Promover el acceso de la población a servicios de saneamiento sostenibles y de calidad.

Objetivo estratégico 04: Normar y promover el desarrollo sostenible del mercado de edificaciones, infraestructura y equipamiento urbano.

Objetivo estratégico 05: Fortalecer las capacidades institucionales del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y la articulación entre las direcciones nacionales, las entidades del sector y los Gobiernos Subnacionales.

I.4 VALORES INSTITUCIONALES

Los valores institucionales se encuentran plasmados en el Plan Estratégico Institucional – PEI del MVCS:

Vocación de servicio: Entrega al trabajo, más allá de la responsabilidad contractual. Permanente búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los usuarios y de la población beneficiaria de las unidades orgánicas, programas y proyectos.

Innovación: Aplicación de nuevos conocimientos, inventos, técnicas o procedimientos a la producción de bienes y servicios. Introducción de nuevas ideas, productos, servicios y prácticas para el incremento de los niveles de productividad y competitividad y, por ende, del bienestar de la población.

Competitividad: Capacidad para sostener e incrementar la participación en los mercados internacionales, con una elevación paralela del nivel de vida de la población.

Trabajo en equipo: Procedimientos, técnicas y estrategias que utiliza un grupo determinado de personas para conseguir conjuntamente los objetivos.

Solidaridad: Relación entre seres humanos derivada de la justicia, fundamentada en la igualdad, enriquecida por la caridad, en la cual un individuo coopera con otro para cumplir responsabilidades o retos y se responsabiliza mancomunadamente de dichos compromisos.

Proactividad: Iniciativa y actitud positiva. Solución creativa en la solución de problemas.

Probidad: Actuación personal en la que se combina armónicamente la eficiencia y la honestidad.



Handwritten signature



Compromiso: Grado en el que un servidor se identifica con la organización y participa activamente en ella para alcanzar sus objetivos y metas.

II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y aptitudes de las personas al servicio del Estado.

Estas competencias se requieren en todos los puestos y están vinculadas a la razón de ser institucional, a su cultura organizacional y a sus objetivos estratégicos, contribuyendo al logro de la misión, objetivos, funciones e implementación de programas institucionales, estimulando el desarrollo laboral de los trabajadores.

El Plan de Desarrollo de las Personas busca fortalecer las competencias y habilidades del personal, mejorando la gestión en términos institucionales, y buscando que con la capacitación se logre el perfil adecuado de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para cada cargo.

De esta manera se formula un plan estructurado en tres componentes de materias formativas orientadas a:

a) Competencias generales

Fortalecer en el personal los valores institucionales señalados en el PEI del MVCS como características personales y adicionalmente fomentar los siguientes:

Adaptación al Cambio:

Consiste en adaptarse con facilidad y rapidez a los cambios organizacionales, tecnológicos e institucionales y a los requerimientos laborales, a efecto de cumplir con los objetivos trazados.

Responsabilidad:

Implica asumir con compromiso las tareas asignadas y/o encomendadas, adecuándose a los lineamientos establecidos, realizándolas con calidad y de forma oportuna.

Calidad y oportunidad del trabajo:

Que todo lo que se produzca o genere con las intervenciones de los órganos del MVCS se realice bajo el concepto de una rigurosa calidad y un alto sentido de la oportunidad valorando el sentido de la puntualidad en el cumplimiento de los plazos, como una forma de respeto a los demás.

Herramientas Administrativas e Informáticas:

Desarrollar capacidades en el manejo básico necesario de sistemas y conceptos administrativos e informáticos para su aplicación en la labor diaria.

b) Desarrollo de competencias de gestión

Competencias de gestión de los Órganos de Línea:

Especialización laboral, en materias de vivienda, urbanismo, construcción y saneamiento en temas de desarrollo urbano, ordenamiento territorial, construcción e infraestructura y prestación de servicios de saneamiento, de saneamiento físico legal y formalización de la



propiedad, de administración de bienes estatales, fomento de la producción habitacional y de edificaciones en general, medio ambiente y otros temas que sean competencia del Sector.

Competencias de gestión de los Órganos de Administración Interna, Programas y/o Proyectos del Ministerio:

De Asesoramiento, Apoyo, Control, Defensa Nacional, Defensa Judicial del Estado, y otras Unidades Orgánicas dependientes de Sistemas Administrativos, los programas y/o proyectos.

c) Competencias Personales

Conocimientos y habilidades profesionales y técnicas en materias que contribuyan a mejorar el trabajo realizado y coadyuven al cumplimiento de las funciones de las diversas unidades orgánicas, programas y/o proyectos del Ministerio.

Contar con conocimientos y habilidades complementarias vinculadas al desarrollo personal y familiar de trabajador, que le permitan desarrollar sus capacidades técnicas, artísticas, culturales y espirituales.



ES COPIA PIEL DEL ORIGINAL

Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
FEDATARIA
Ministerio de Vivienda,
Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011



III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

III.1 OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

GENERAL

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas del personal del MVCS en todas sus áreas, programas, proyectos, con la finalidad de fortalecer las competencias y habilidades del personal, mejorando la gestión institucional, afirmando su rectoría y brindando una mejor calidad de servicio a los usuarios internos y externos.

PARCIALES

- a) Promover el desarrollo de capacidades básicas del personal con la finalidad de fortalecer la cultura organizacional, mejora del clima laboral y las capacidades técnico-administrativas generales.
- b) Fomentar el desarrollo de capacidades profesionales del personal del MVCS en materia de vivienda, construcción, saneamiento, urbanismo, gestión ambiental sectorial, administración de bienes del Estado, y saneamiento físico legal y descentralización con la finalidad de fortalecer la rectoría sectorial del MVCS y mejorar la eficacia y eficiencia institucional.
- c) Desarrollar las capacidades profesionales y técnicas del personal del MVCS en materia de los sistemas administrativos y especializados, con la finalidad de mejorar el desempeño de los órganos de Administración Interna, de Defensa Judicial del Estado y de Control.
- d) Actualizar y especializar al personal profesional con conocimientos y habilidades que permitan disminuir las brechas de conocimientos del personal que hayan sido identificadas y que coadyuven a mejorar el cumplimiento de las funciones de las diversas unidades orgánicas, programas y/o proyectos del Ministerio.
- e) Fomentar el conocimiento, destrezas y habilidades complementarias, que le permitan mejorar sus capacidades técnicas, culturales y espirituales que contribuyan al desarrollo personal y familiar de trabajador.

III.2 ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACION

- 1) Planificar y desarrollar la capacitación técnica y profesional en las distintas áreas de acción del Ministerio, en función de las prioridades, brechas existentes y demandas de capacitación consideradas como un mecanismo de estímulo al buen rendimiento, mediante la realización de cursos de capacitación de calidad y de preferencia Corporativos para el personal del MVCS en todos sus niveles y modalidades de contratación que contribuyan al desarrollo de las capacidades y competencias del personal.
- 2) Promover la profesionalización, especialización y actualización del personal del MVCS e implementar las buenas prácticas de otros organismos en temas prioritarios para la Institución de todos los niveles y modalidades de contrato procurando la mayor cobertura



[Handwritten signature]



posible, a través de facilitar la formación profesional, financiar y suscribir convenios con entidades especializadas públicas y privadas nacionales y extranjeras, la formación laboral mediante pasantías u otras modalidades, elaborar y mantener un registro de entidades certificadas que capacitan en temas de interés institucional.

Asimismo, se debe:

- Evaluar y diseñar modelos de capacitación que utilicen técnicas de capacitación presencial, semi presencial y virtual, para sus diferentes formas (capacitación, especialización, formación laboral y carreras técnicas).
 - Promover la generación de convenios de capacitación con universidades e instituciones educativas especializadas, privilegiando los cursos corporativos.
 - Promover en el campo de la especialización cursos de capacitación específicos, como pasantías, diplomados, maestrías y doctorados.
 - Promover el intercambio de experiencias laborales a través de convenios interinstitucionales trabajando en instituciones que destaquen por sus buenas prácticas en temas de interés del MVCS.
 - Identificar y programar en coordinación con los responsables de los órganos del MVCS la asistencia técnica requerida a los entes rectores de los sistemas administrativos o responsables de las políticas nacionales de carácter transversal.
- 3) Desarrollar cursos y talleres de relaciones interpersonales e integración, acciones de trabajo en equipo que fomente el desarrollo de valores y actitudes; con el fin de influir positivamente en el clima laboral que contribuya al desarrollo de una cultura organizacional de la institución. Adicionalmente se debe considerar un conjunto de cursos básicos que sirven de herramientas para el desarrollo del trabajo y que deben ser corporativos y permanentes por la rapidez con que varían la tecnología y la utilidad de su uso.
 - 4) Fortalecer los mecanismos para la implementación el Sistema de Capacitación del MVCS, que comprenda a todos los actores que participan en el proceso, y que permita generar el marco normativo y de gestión necesario (reglamento de capacitación, procedimientos, convenios, evaluación y seguimiento, presupuesto, difusión de ofertas, gestión de demandas, plan de corto plazo, registros de personal capacitado y de entidades que ofertan servicios, líneas de base, Perfiles, etc.)
 - 5) Desarrollar e Implementar el Sistema de Evaluación del Desempeño en el MVCS para lo cual se deberá evaluar los antecedentes institucionales al respecto, la implementación de un modelo de evaluación de desempeño, identificar indicadores y criterios para la medición del desempeño institucional y establecer factores individuales de mérito. Adicionalmente, se pueden establecer factores grupales cuando se hubiera establecido oficialmente indicadores de gestión para la entidad y sus unidades orgánicas.
 - 6) Diseñar e Implementar el Sistema de Capacitación Interno en el MVCS organizando equipos de capacitación interno en el MVCS por áreas de especialización y temáticos e incentivando la participación del personal-capacitador, según su especialidad y expertise profesional como docentes y ponentes, a fin de generar un efecto multiplicador en cuanto al aprovechamiento de sus conocimientos adquiridos por capacitación y experiencia y se pueda hacer extensivo el conocimiento al personal del MVCS en primera instancia y de los organismos adscritos al MVCS, Direcciones Regionales de Vivienda, Construcción y Saneamiento e instancias de los Gobiernos Locales vinculadas a temas que se encuentren bajo el ámbito del Sector en una segunda instancia.



- 7) Gestionar alianzas estratégicas intra e interinstitucionales de capacitación e intercambio de Experiencias con entidades públicas y privadas; nacionales y extranjeras que contribuyan a desarrollar el conocimiento profesional y laboral de todo el personal del MVCS. En dicho contexto se deberá implementar un registro y suscripción de convenios interinstitucionales y evaluación de los resultados de los mismos y de los impactos en el desempeño institucional.
- 8) Incrementar los recursos para la Capacitación a través de la gestión de mayor presupuesto institucional, de la suscripción de convenios de cofinanciamiento de cursos y/o otorgamiento de becas, y de la utilización del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano, creado mediante Ley N° 28939.
- 9) Diseñar e Implementar el Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación en el Desempeño Institucional. Para lo cual se debe establecer para el funcionamiento del sistema: el diseño, las líneas de base en función a las brechas existentes que permita realizar el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en cuando rendimiento en los cursos y en su desempeño laboral, evaluar la calidad de las capacitaciones, modalidades y costos, entre otros y realizar la implementación y mantenimiento permanente del sistema de estadísticas de capacitación.
- 10) Impulsar la capacitación complementaria del personal del MVCS en el marco de las políticas de Bienestar de Ministerio en beneficio de la persona y la familia, priorizando la atención del personal de los niveles técnicos y auxiliares.
- 11) Apoyar en el marco del proceso de descentralización, consolidación de la transferencia de competencias y funciones a los Gobiernos Regionales y Locales, de la implementación de la Gestión Descentralizada y de la Implementación del Plan de Fortalecimiento de Capacidades a los Gobiernos Regionales y Locales mediante la capacitación selectiva del personal de los gobiernos regionales y locales en dos modalidades:
 - Por invitación a participar en cursos de capacitación que brinde el MVCS al personal del sector y,
 - Organizando eventos de capacitación o talleres de asistencia técnica

Para poder realizar todo lo señalado en los párrafos precedentes se hace necesario contar con los recursos económicos, financieros y humanos necesarios así como de las condiciones adecuadas del área de capacitación para un buen desempeño y ejecución de los planes de desarrollo de las personas de mediano y corto plazo.



[Handwritten mark]



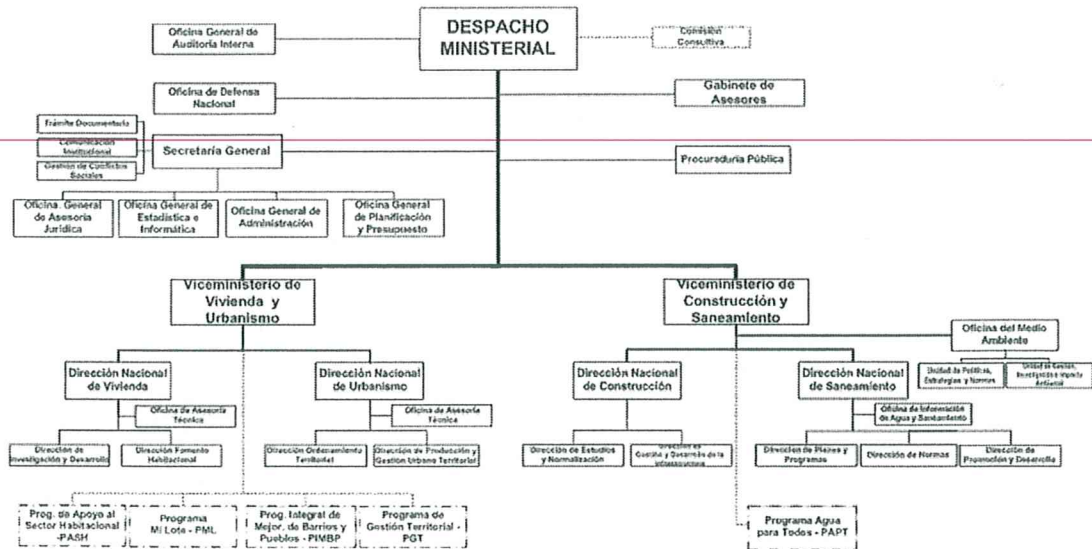
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
FEDATARIA
Ministerio de Vivienda,
Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011

III.3 DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

ESTRUCTURA ORGANICA DEL MVCS



El Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento cuenta con un personal de 955 trabajadores para participar en eventos de capacitación, que se detallan a continuación:

Distribución del personal por Régimen y Condición Laboral

MODALIDADES	UE 001	UE 004	TOTAL	%
DESIGNADO	27	1	28	2.9%
Nombrados D.L.276	99	0	99	10.4%
Obreros D.L.276	28	0	28	2.9%
Serv.Person. D.L.276	57	0	57	6.0%
D.L.728	0	55	55	5.8%
CAS	510	171	681	71.3%
Destacado D.L.276	7	0	7	0.7%
SUB TOTAL	728	227	955	100%
%	76.2%	23.8%	100%	

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
FEDATARIA
Ministerio de Vivienda,
Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011



III.4 EVALUACION

Para el monitoreo, evaluación y verificación de los resultados esperados del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal se aplicarán diversos tipos de evaluación:

- Test de evaluación de aprendizaje o conocimientos: Permite determinar el grado en que los participantes asimilaron lo impartido e identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.
- Test de evaluación de conducta o aplicación (desempeño, 180°, 360°): Permite indagar si los participantes están aplicando en su puesto de trabajo lo aprendido en los eventos de capacitación; además, gestionar las acciones de capacitación en competencias actitudinales.
- Evaluación de resultados (encuestas de capacitación): Permite medir si los objetivos planteados en la acción de capacitación impactan en la organización; además de medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir.

Los tipos de evaluación de aprendizaje estarán supeditados a la normas de la entidad capacitadora y, en el caso de los eventos desarrollados directamente por la Institución, será de acuerdo a los expositores que desarrollen los eventos de capacitación.

Caber señalar que, los tipos de evaluación en mención serán aplicados en los planes de desarrollo de las personas anualizados, a fin de lograr alcanzar los objetivos planteados en los PDP anual y quinquenal.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Dic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
 FEDATARIA
 Ministerio de Vivienda,
 Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011



IV. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

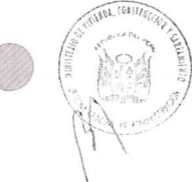
IV.1 METAS E INDICADORES DE CAPACITACION

META	INDICADOR
Diseñar e Implementar el Sistema de Capacitación del MVCS	Sistema implementado en 100 % al final del 5to. Año.
Reducir brechas de competencias generales	Reducir al 80% la brecha de competencias del personal del MVCS que hayan obtenido en la evaluación de desempeño puntajes por debajo del promedio en la evaluación de desempeño.
Reducir las brechas de competencias de gestión de los órganos de línea del MVCS	Reducir el 80 % la brecha de conocimiento y habilidades personales del personal de las Direcciones Nacionales en cuanto a las materias de su competencia y que presentan problemas para el cumplimiento de sus metas y objetivos institucionales.
Reducir las brechas de competencias de los órganos vinculados a los sistemas administrativos y especializados	Reducir el 80 % la brecha de conocimiento y habilidades personales del personal de las oficinas y direcciones generales conducentes de los sistemas administrativos y técnicos especializados que presentaban problemas para el cumplimiento de sus metas y objetivos organizacionales.
Reducir las brechas de Conocimiento y habilidades funcionales del Personal del MVCS en las dependencias en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.	Reducir el 80 % la brecha de conocimiento y habilidades personales del personal de las oficinas y direcciones generales que presentaban problemas para el cumplimiento de sus metas y objetivos de sus planes institucionales.
Reducir las brechas de desarrollo personal complementario del personal del MVCS	Reducir anualmente el 80% de la cantidad demandada de Capacitaciones
Eventos de capacitación ejecutados por año (PDP anual)	Porcentaje $100\% = \frac{N^{\circ} \text{ de eventos realizados}}{N^{\circ} \text{ de eventos programados}} \times 100$
Eventos de capacitación interna realizados por personal del MVCS transfiriendo conocimientos adquiridos al personal del MVCS.	Índice de participación $(\frac{N^{\circ} \text{ personas capacitadas}}{N^{\circ} \text{ total de personas de la dependencia}} \times 100)$
Elevar el rendimiento laboral del todo el personal.	Rendimiento laboral al 100% al 5to año.
Suscripción e Implementación de convenios de capacitación de formación profesional o laboral con instituciones públicas y privadas en temas prioritarios para capacitación en sus diferentes modalidades en beneficio del personal del MVCS de todos los niveles.	Porcentaje de Ejecución de Convenios $(100\%) = \frac{\text{Numero de Convenios implementados}}{\text{Número de convenios suscritos}} \times 100$.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
 FEDATARIA
 Ministerio de Vivienda,
 Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011



Fortalecer la cultura institucional sustentada en la eficiencia y la calidad del servicio que brinda el personal del MVCS.	Reducción del número de Quejas de los usuarios respecto a los servicios que brinda el MVCS.
--	---

El cumplimiento de las metas presentadas está sujeta al financiamiento de las acciones que se programen en el corto plazo y a la ejecución de los convenios interinstitucionales que suscriba el MVCS.

IV.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas por la Unidad de Personal, bajo las siguientes modalidades:

- Evaluación de la ejecución de los cursos de capacitación programados en los planes anuales en todas sus modalidades y niveles.
- Evaluación de la ejecución presupuestal de la capacitación financiada con los recursos del MVCS.
- Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo la evaluación de conocimientos y evaluación de desempeño.
- Evaluación de los resultados de las encuestas de capacitación, para lo cual se realizará un análisis de las estadísticas, comentarios y/o sugerencias de los participantes relevadas de las encuestas.
- Reuniones periódicas del Comité del Plan de Desarrollo de las Personas, para establecer las estrategias, lineamientos entre otros que permitan cumplir con los objetivos planteados en cumplimiento al Marco Estratégico Institucional.



[Handwritten signature]



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

Lic. Adm. NIEVES REBECA VIVAS ALEJOS
 FEDATARIA
 Ministerio de Vivienda,
 Construcción y Saneamiento

03 OCT. 2011

ACTA N° 2

ACTA DEL COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO.

Siendo las 08.30 del día 22 de Setiembre de 2011, se reunieron en la sala de reuniones de la Oficina General de Administración los integrantes del Comité de Elaboración del Plan de desarrollo de las Personas del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento constituido por R.M. N°150-VIVIENDA-2011:

Sr. Roberto Martin Sala Rey, quien lo preside en representación del Secretario General Econ. Elena Tanaka Torres, Directora General de Planificación y Presupuesto Abog. Luis Fernando Berdejo Chávez Jefe de la Unidad de Personal y Econ. Félix Luis Miranda Reyes Representante Titular del Personal del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

Para la siguiente agenda:

Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas -PDP Quinquenal 2012 – 2016.

Conforme lo acordado en la reunión inicial del Comité, se dispuso la revisión del proyecto del PDP Quinquenal 2012 – 2016, presentado por la Unidad de Personal la misma que incorpora las sugerencias propuestas por el representante del personal del MVCS, el mismo, que ha sido elaborado en el marco de lo que establece la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0541-2011-SERVIR/PE, y que comprende básicamente los siguientes componentes:

- a) El Marco Estratégico Institucional: Contiene la Visión, Misión, objetivos estratégicos y valores Institucionales.
- b) Las competencias necesarias por parte de las personas al servicio de la entidad para alcanzar los objetivos estratégicos.
- c) La identificación de objetivos y estrategias de capacitación que se pretende alcanzar en 5 años, complementada de la cantidad del personal con que cuenta la entidad y el tipo de evaluación a ser aplicado.
- d) Las metas de capacitación, indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación a alcanzar en cinco años.

Expuestas las acciones más relevantes del Plan y los criterios metodológicos empleados y consensuados, puestos a consideración, se acuerda aprobar por unanimidad el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016, el mismo que será elevado para la aprobación por la Alta Dirección.

Siendo las 12:30 horas se dio por finalizada la reunión suscribiendo la presente acta en señal de conformidad.


SR. ROBERTO MARTÍN SALA REY
Presidente


ECON. ELENA TANAKA TORRES
Miembro


ABOG. LUIS FERNANDO BERDEJO CHAVEZ
Miembro


ECON. FELIX LUIS MIRANDA REYES
Representante de los Trabajadores



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

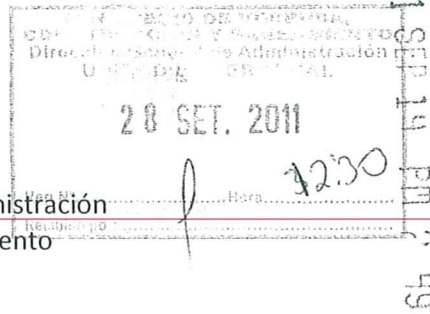
Desarrollo de Capacidades
y Rendimiento

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

Lima, 12 setiembre de 2011

OFICIO MÚLTIPLE N°006-2011-SERVIR/GDCR

Señor
ROBERTO MARTÍN SALA REY
Director General de la Oficina General de Administración
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
Presente.-



2011 SET 14 PM 49

MINISTERIO DE VIVIENDA
CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO
SECRETARÍA GENERAL
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

a Sep
031073

Referencia : Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para informarle que con fecha 30 de junio del 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha aprobado la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE que amplía el plazo de entrega del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 con la finalidad de que tanto las sedes centrales de los pliegos del Gobierno Nacional, así como los Gobiernos Regionales logren superar las dificultades presentadas en la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP). El plazo de ampliación es por noventa días que se cumplen el **28 de setiembre del 2011**.

Al respecto, con fecha 30 de mayo del presente, vuestra entidad ha remitido documentos relacionados con el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016; sin embargo tal como se le ha informado vía correo electrónico a la persona de contacto en la entidad, se encuentra pendiente la remisión de los siguientes documentos para cumplir con el envío formal del documento:

- * 1. Resolución emitida por el titular de la entidad que designa los miembros del Comité.
- * 2. Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 suscrito por todos los miembros del Comité.
- 3. Resolución emitida por el titular de la entidad que aprueba el PDP Quinquenal 2012-2016.

Quedo a su disposición para atender cualquier duda o consulta que se pudiera presentar y le solicito por este medio que todo documento sea remitido directamente a la siguiente dirección: pdp@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

FLOR BLANCO HAUCHECORNE
Gerente (e) de Desarrollo de Capacidades
y Rendimiento
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



www.servir.gob.pe

Pasaje Francisco de Zela 150
Piso 10, Jesús María
Lima 11, Perú
T: 51-1-2063370