



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

SENCICO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO – PDP QUINQUENAL - SENCICO

INDICE:

PRESENTACIÓN

1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

- 1.1 Misión
- 1.2 Visión
- 1.3 Sustento Legal
- 1.4 Objetivos estratégicos Generales

2. COMPETENCIAS NECESARIAS

3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PDP QUINQUENAL

- 3.1 Objetivos
- 3.2 Estrategias
- 3.3 Población
- 3.4 Evaluación
 - 3.4.1 Evaluación de los Procesos
 - 3.4.2 Evaluación de los Impactos
 - 3.4.3 Evaluación del Desempeño

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- 4.1 Metas e Indicadores
- 4.2 Mecanismo de Seguimiento y Evaluación del Desempeño



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

SENCICO

PDP – QUINQUENAL

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de Estado – PDP Quinquenal del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (**SENCICO**), ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N° 001-2011 SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011- SERVIR/PE, y a los instrumentos de gestión vigentes del SENCICO.

La capacitación es un deber y derecho de las Personas al servicio del Estado, en ese sentido y dentro del marco de la Directiva citada en el párrafo precedente se propone el presente Plan de Desarrollo de Personas –PDP- que está orientado al desarrollo de los colaboradores como parte importante de la institución, tanto en competencias personales, profesionales y organizacionales; con el único fin de continuar apoyando el Fortalecimiento y Posicionamiento de SENCICO, asegurando el desarrollo óptimo de sus funciones y propendiendo a una mayor cobertura y la mejora en la calidad de sus servicios.

1. Marco Estratégico Institucional

1.1 Misión

«Brindamos capacitación de excelencia, investigamos, evaluamos sistemas constructivos innovadores y proponemos normas para el desarrollo de la industria de la construcción; contribuyendo así al incremento de la productividad de las empresas constructoras y a la mejora de la calidad de vida de la población».

1.2 Visión

«Hacia una industria de la construcción competitiva y segura, con trabajadores calificados, certificados y empleables».



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

SENCICO

1.3 Sustento Legal

- ✓ Decreto Ley N° 21673 del 26.10.76 - Ley Orgánica de SENCICO.
- ✓ Decreto Legislativo N° 147 del 12.06.81 - Ley de Organización y Funciones del SENCICO.
- ✓ Decreto Supremo N° 008/95/MTC del 16.06.95, que dispone la fusión con SENCICO, del Instituto Nacional de Investigación y Normalización de la Vivienda - ININVI.
- ✓ Ley del Instituto Nacional de Investigación y Normalización de la Vivienda (ININVI). Decreto Legislativo N° 145.
- ✓ Estatuto del SENCICO, aprobado por el Decreto Supremo N° 032-2001-MTC del 17 de Julio de 2001, que reemplaza al Estatuto aprobado por el Decreto Supremo N° 036- TCC, del 30.12.93; y su modificatoria aprobada con Decreto Supremo N° 004-2006 VIVIENDA, del 12.03.06).
- ✓ Resolución Suprema N° 077-2001-MTC del 11.05.2001, que aprueba el Cuadro para Asignación de Personal - CAP del SENCICO.
- ✓ Resolución del Presidente del Consejo Directivo Nacional N° 017-2001-.02.00, del 14.04.01, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del SENCICO.
- ✓ Ley N° 27792, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, por la que el SENCICO queda adscrito al ámbito sectorial de este Ministerio.
- ✓ Ley N° 27444. Ley de Procedimiento Administrativo General.

1.4 Objetivos Estratégicos Generales

Los objetivos estratégicos generales aprobados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente, son los que se detallan a continuación:

- ✓ Fortalecer las acciones de capacitación, acreditación y certificación de los trabajadores de la industria de la construcción
- ✓ Desarrollar la investigación y normalización para la vivienda y la edificación.
- ✓ Modernizar la gestión institucional
- ✓ Fortalecer el posicionamiento institucional a nivel nacional



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

SENCICO

2. Competencias Necesarias

Frente a los objetivos Estratégicos contenidos en el Plan Estratégico Institucional, los colaboradores de la institución necesitan optimizar, mejorar y hasta desarrollar las competencias necesarias que permitan el logro de estos objetivos planteados, maximizando la eficacia, principalmente en lo relacionado a:

- ✓ Habilidades Directivas (Competencias)
- ✓ Gestión – Procedimientos y Políticas Públicas
- ✓ Computación e Informática

3. Objetivos estratégicos del PDP QUINQUENAL

3.1 *Objetivos:*

- Contar con funcionarios con experiencia y conocimientos en gestión pública orientados a resultados
- Mantener a los colaboradores actualizados y competitivos según el área en que se desempeñe

3.2 *Estrategias:*

- Planificar cursos de actualización, talleres y eventos de capacitación
- Establecer alianzas estratégicas con entidades especializadas como TECSUP, SENATI, UNI, UPC, entre otros nacionales e internacionales

3.3 *Población:* El personal contratado bajo los regímenes de los D.L. N° 276 y 728 y los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) dan un total de 339 personas, según detalle:

MODALIDAD DE CONTRATO	N° de personas
Personal bajo el régimen del D. L. N° 276	06
Personal bajo el régimen del D. L. N° 728	153
Personal bajo el régimen del D. L. N° 1057 (CAS)	183
TOTAL	339

* *Información al 04 de abril del 2013.*



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

SENCICO

3.4 Evaluación: Se consideran tres (03) tipos de Evaluación:

3.4.1 Evaluación de los procesos: la cual examina los procedimientos y las tareas implicados en la ejecución de las capacitaciones y su nivel de satisfacción.

3.4.2 Evaluación de los impactos: evalúa los cambios de las conductas positivas o negativas después de una capacitación

3.4.3 Evaluación de los resultados: evalúa los proyectos y/o sugerencias de mejora por parte del capacitado al área, esto pone a prueba los conocimientos adquiridos que se esbozaran en pruebas concretas. Evalúa las metas alcanzadas en productividad frente a las esperadas, el capacitado debería superar las expectativas.

4. Metas de Capacitación y Evaluación del Desempeño

4.1. Metas e Indicadores

a. Enriquecer los conocimientos técnicos de los colaboradores asociados al desarrollo de capacidades institucionales.

Los Indicadores serán:

- N° de colaboradores capacitados / N° total de colaboradores.
- N° de Eventos de Capacitación ejecutadas / N° de Eventos de Capacitación Programadas.

b. Enriquecer los conocimientos técnicos de los colaboradores y el desarrollo de capacidades institucionales en materia de:

- Habilidades Directivas (Competencias)
- Gestión – Procedimientos y Políticas Públicas
- Computación e Informática

4.2. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación del Desempeño

- ✓ Elaboración de estadística descriptiva para efectuar el seguimiento del número de actividades de capacitación y número de colaboradores capacitados. (Publicar en los WEB Nombres y Apellidos del trabajador, Curso e Institución que lo dicta).
- ✓ Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en la que previamente los jefes verifican si la capacitación impartida a los colaboradores se está



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

SENER

aplicando en el desempeño de sus funciones y si han sido mejoradas en el período siguiente, de modo que sea sustento para los requerimientos de actividades o eventos de capacitación a ser incluidos en el Plan Anual, conforme a los lineamientos de SERVIR.

- ✓ Evaluación de desempeño por unidades orgánicas, con la finalidad de verificar si las áreas mejoraron o superaron las metas del año anterior.
- ✓ Aplicación de encuestas, al momento de culminarse la capacitación, a fin de obtener el nivel de percepción sobre la satisfacción y calidad del mismo.