



Resolución de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal

Lima, 26 de marzo de 2018

No. 004-2018-CF/ST

VISTO:

El Memorando N° 015-2018-CF/ST.04 del responsable de Recursos Humanos, de fecha 26 de marzo de 2018.



CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tiene como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la citada Ley establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, fortalecer y mejorar las capacidades para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la misma que establece el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema de Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación;

Que, el numeral 6.4 de la citada Directiva establece que el ciclo del proceso de capacitación comprende tres etapas, entre ellas la de planificación, que tiene como finalidad



Resolución de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal



que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal, para lo cual establece cuatro fases, siendo una de ellas la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, en ese mismo sentido, el numeral 6.4.1.4 de la mencionada Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del Titular de la Entidad. Establece además que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, mediante Resolución de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal N° 026-2017-CF/ST se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación para la elaboración del PDP de la Unidad Ejecutora 011: Secretaría Técnica del Consejo Fiscal, para el periodo 2018-2021;

Que, mediante Memorando del visto, el responsable de Recursos Humanos comunica que el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2018 de la Unidad Ejecutora 011: Secretaría Técnica del Consejo Fiscal cuenta con la validación del Comité de Planificación de la Capacitación y cuenta además con disponibilidad presupuestal;

Que, en consecuencia, resulta pertinente aprobar el PDP 2018 de la Unidad Ejecutora 011: Secretaría Técnica del Consejo Fiscal;

De conformidad con lo establecido en el Reglamento del Consejo Fiscal aprobado mediante acta de la vigésima primera sesión ordinaria del 29 de noviembre de 2016.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2018 de la Unidad Ejecutora 011: Secretaría Técnica del Consejo Fiscal, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.



Resolución de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal

Artículo 2.- Disponer que el responsable de Recursos Humanos haga de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través de la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, la presente resolución, así como el Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2018 de la Unidad Ejecutora 011: Secretaría Técnica del Consejo Fiscal.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución, en el Portal Institucional de la Unidad Ejecutora 011: Secretaría Técnica del Consejo Fiscal.: www.cf.gob.pe

Regístrese y comuníquese


.....
ARTURO MARTÍNEZ ORTIZ
Secretario Técnico
Consejo Fiscal
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP 2018



COMITE

Jobvito Flores Mariños
Marlon Ivan Prieto Hormaza
Arturo Manuel Martínez Ortiz
Alvaro Edgar Jimenez Calderon

INDICE

- I. Presentación
- II. Base Legal
- III. Alcance
- IV. Objetivos estratégicos institucionales
- V. Misión y Visión
- VI. Estructura orgánica
- VII. Número de servidores civiles que conforman la entidad
- VIII. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- IX. Problemática Identificada
- X. Metas
- XI. Estrategia
- XII. Desarrollo de Acciones de Capacitación
- XIII. Métrica de resultados
- XIV. Conclusiones



I. Presentación

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2018 de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal es el documento de gestión humana encaminado a robustecer las capacidades de capital humano de la institución, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las acciones de capacitación programadas en los formatos del Diagnóstico de Necesidad de Capacitación por las unidades orgánicas de la entidad.

Así mismo, se ha tomado en cuenta el marco normativo contenido en la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, el Decreto Legislativo N° 1025 que establece las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

El proceso de Capacitación de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal se implementa según lo establecido por el sub sistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestiones de Recursos Humanos, aplicando el marco normativo y metodológico establecido por SERVIR, ente Rector de la Política de Capacitación en el sector público.

Para la elaboración del presente documento se ha tomado en cuenta los siguientes documentos: Ley N° 30099, Ley de Fortalecimiento de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal, las indicaciones del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación contribuidas por las unidades orgánicas y la metodología del ciclo de gestión de la capacitación de Planificación, ejecución y evaluación diseñada por Servir.

La finalidad del presente Plan de Desarrollo de las Personas 2018 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

COMITÉ DE PLANIFICACION DE LA CAPACITACION



II. Base Legal

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal tiene como Base Legal:

- a. Ley N° 30099, Ley de Fortalecimiento de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal.
- b. Decreto Supremo 104-2014-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30099 – Ley de Fortalecimiento de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal.
- c. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- d. Ley N° 29185 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- e. Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- f. Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- g. Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- h. Decreto Legislativo N° 1025- Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- i. Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- j. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- k. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE - que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso del Ciclo de Capacitación en las entidades públicas”.

III. Alcance

El Plan de Desarrollo de Personas de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal es de aplicación a los servidores bajo modalidad de Contrato Administrativo de Servicios CAS, regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria aprobada por Ley N° 29849 y de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo a ley.

IV. Objetivos estratégicos generales

El Plan de Desarrollo de Personas 2018 está alineado al Plan Estratégico Institucional que es una continuidad de los que se ha venido trabajando desde el plan estratégico institucional. En ese sentido se busca también mantener una coherencia y un enfoque de largo plazo.

1. Continuar con el proceso de modernización institucional orientado al mejoramiento del servicio. Centrar las acciones orientándolas hacia una mejora continua de sus operaciones es lo principal para cualquier organización, pues de ellas depende el cumplimiento de su misión.
2. Contar con la infraestructura y equipamiento adecuado para la operación de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal. La mejora de la infraestructura nueva o

equipamiento para las operaciones implica un esfuerzo mayor además de habilidades y competencias específicas así como un monto significativo para lograrlos.

3. Desarrollar estrategias de comunicacionales para resaltar la labor institucional. Este objetivo busca integrar todos los esfuerzos de una manera alineada y ordenada, acorde a las necesidades de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal y los objetivos del presente plan.
4. Potenciar el capital humano de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal. Cualquier objetivo que una organización quiera lograr siempre y sin excepción alguna va a depender de las personas que la integran. Por ello el capital humano es un activo importante para la entidad y se busca mejorar las condiciones e incentivos que han venido implementándose a la fecha.

V. Misión y Visión

El Plan de Desarrollo de Personas 2018 está alineado a la Misión y Visión del Plan Estratégico Institucional de la institución.

Misión:

“El Consejo Fiscal es una comisión autónoma y técnica del sector público, que fortalece la transparencia e institucionalidad de las finanzas públicas, a través del análisis y seguimiento de las políticas fiscales, su consistencia con el ciclo económico y la sostenibilidad fiscal”.

Visión:

“Nuestra visión al 2021 es ser el referente técnico e independiente para el análisis y debate de la política macro-fiscal y de la evolución de las finanzas públicas peruanas, contribuyendo así con su gestión responsable y transparente.”.

VI. Estructura orgánica

El Conservatorio Nacional de Música tiene las siguientes unidades orgánicas:

1. Órganos de Gobierno
 - a. Consejo Fiscal
2. Órgano de Dirección
 - a. Secretaría Técnica

- 3. Órgano de Apoyo
 - a. Oficina Administrativa
- 4. Órgano de Línea
 - a. Dirección de Estudios Macrofiscales



VII. Número de servidores civiles que conforman la entidad

Los servidores civiles de la Secretaria Técnica del Consejo Fiscal según los documentos de gestión y contratos administrativos de servicios son 6, tal como se detalla a continuación:

D.L. 1057	FAG - DIRECCIÓN	TOTAL SERVIDORES
4	2	6

VIII. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Sensibilización sobre la importancia de la capacitación

El responsable de Personal en atención a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” realizo una charla al personal de la Secretaria Técnica del Consejo Fiscal sobre la importancia, objetivos de capacitación y las etapas de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El responsable de Personal solicito a la Secretaria Técnica del Consejo Fiscal completar el formato de Diagnostico de necesidades de capacitación, recibiendo la

asistencia técnica sobre el llenado por parte del responsable de la Oficina, con la finalidad de identificar y priorizar las necesidades de capacitación a través de cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos.

Se procedió a consolidar los formatos de Diagnostico de Necesidades de Capacitación, considerando los siguientes criterios:

- Que se encuentren orientadas al logro de objetivos institucionales en relación a la Unidad Orgánica.
- Que no sea parte del perfil solicitado en el proceso de selección.
- Que cuente con rango de pertinencia validado.



Diseño del Plan de Desarrollo de las Personas

Se elaboró la matriz del PDP, con la recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación recibida por las Direcciones y Jefaturas del de cada oficina.

Unidad Orgánica	Importes en soles
Secretaria Técnica	10,500.00
Oficina Administrativa	12,500.00
Dirección de Estudios Macrofiscales	<u>21,000.00</u>
TOTAL	44,000.00





MATRIZ DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD
										De Aprendizaje	De Desempeño			
1	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	- Planificar, dirigir, organizar y supervisar el desarrollo de las actividades económicas	Desarrollo macroeconómico Modelos Econométricos	Formación Laboral	Curso	C1	7		X	aprendizaje	Presencial	II
2	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	- Planificar, dirigir, organizar y supervisar el desarrollo de las actividades económicas	Herramientas informáticas estadísticas (MATLAB, STATA, IDIUS)	Formación Laboral	Curso	C1	7		X	aprendizaje	Presencial	II
3	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	- cálculo y seguimiento de las reglas fiscales para los Gobiernos Regionales y Locales.	Finanzas de gobiernos locales	Formación Laboral	Curso	C1	7		X	aprendizaje	Presencial	III
4	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	Ingresos, Gastos, pago de intereses y Resultado Primario de Empresas Públicas No Financieras	Endeudamiento, Finanzas Públicas y Gastos Fiscales	Formación Laboral	Curso	C1	7		X	aprendizaje	Presencial	III
5	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	Evaluación de la solicitud de excepción en caso de desastres naturales no recurrentes y de gran magnitud	Recaudación Tributaria	Formación Laboral	Curso	C1	7		X	aprendizaje	Presencial	III
6	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	Ingresos, Gastos, pago de intereses y Resultado Primario de Empresas Públicas No Financieras	Elaboración de proyecciones	Formación Laboral	Curso	C1	7		X	aprendizaje	Presencial	III
7	Oficina Administrativa	Varios	Varios	Elaborar y ejecutar las acciones estratégicas establecidas en el Plan Operativo Institucional – POI de la Unidad Ejecutora	Gestión de los sistemas Administrativos públicos	Formación Laboral	Curso	C1	9		X	aprendizaje	Presencial	III
8	Secretaría Técnica	Varios	Varios	Propone la implementación de normas técnicas acerca de la elaboración de documentos	Programa de Habilidades para Asistentes ejecutivos de Organizaciones	Formación Laboral	Curso	C1	6		X	aprendizaje	Presencial	III
9	Secretaría Técnica	Varios	Varios	-	Ética, Valores y Anticorrupción	Formación Laboral	conferencia	D	7		X	aplicación	Presencial	III
10	Secretaría Técnica	Varios	Varios	-	Competencias Blandas y trabajo en equipo	Formación Laboral	Taller	D	7		X	aplicación	Presencial	II
11	Secretaría Técnica	Varios	Varios	-	Control Interno	Formación Laboral	Taller	D	5		X	aplicación	Presencial	III

IX. Problemática identificada

Entre algunos de los principales problemas identificados en el Diagnóstico de Necesidad de Capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas 2018 tenemos:

- Brecha en actualización en Gestión Pública y modernización de los sistemas administrativos.
- Oportunidad de mejora en el nivel de conocimiento en uso de herramientas informáticas y seguridad de información.
- Necesidad de reforzar competencias blandas (resolución controversias y gestión del tiempo).
- Limitado presupuesto para capacitar al personal.
- Potencial crecimiento para el conocimiento de gestión por procesos.



X. Metas

En base a la información procesada por el Diagnóstico de Necesidad de Capacitación y según la Matriz del procedimiento se realizará un total de:

- 11 actividades de capacitación.
- Se proyecta realiza 11 capacitaciones entre servidores civiles pertenecientes a los regímenes de laborales existentes en la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal.

XI. Estrategia

Las estrategias a emplear es realizar acciones de capacitación como:

- Realización de cursos externos e internos
- Realización de talleres internos y externos
- Realización de conferencias
- Réplicas de capacitaciones

XII. Desarrollo de acciones de capacitación

Con el fin de atender las necesidades de instrucción y formación de los servidores civiles se realizarán acciones concretas de capacitación como:

- Convocar a instituciones educativas y profesionales de prestigio en temas relacionados a las actividades de capacitación del presente plan para su desarrollo interno y externo.
- Comunicar y convocar a los servidores civiles para su participación en las diferentes acciones de capacitación.
- Evaluar las actividades de capacitación de los servidores a fin de medir su efectividad.

XIII. Métrica de resultados



Para evaluar el avance de las metas se deberá realizar la medición de la ejecución de las actividades de capacitación estableciendo un seguimiento adecuado mediante:

Medición Cualitativa

- Encuestas de satisfacción a los capacitados con el objetivo de mejorar o corregir algún componente en las capacitaciones.
- Entrevista con los jefes inmediatos para que evalúen el efecto de la capacitación en los servidores civiles.

Medición Cuantitativa



- Indicadores de gestión de capacitación que permitan comparar y evaluar el avance de la capacitación.
- Indicador de horas de capacitación por persona.
- Indicador de uso de presupuesto de capacitación. Presupuesto versus Ejecución.

XIV. Conclusiones

El Plan de Desarrollo de Personas 2018 ha sido formulado considerando el análisis de las demandas de capacitación de la Secretaría Técnica del Consejo Fiscal. Para la elaboración del PDP 2018 se ha tomado en cuenta las siguientes fuentes de información:

- Diagnóstico de necesidades de capacitación presentadas por las unidades orgánicas.
- Reuniones con los especialistas para identificar prioridades de capacitación.

MATRIZ PDP

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	3	D4	Desarrollo macroeconómico Modelos Econométricos	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	II	3000.00	
2	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	3	D4	Herramientas informáticas estadísticas (MATLAB, STATA, EIEWS)	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	II	3500.00	
3	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	3	D4	Finanzas de gobiernos locales	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III	3400.00	
4	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	3	D4	Endeudamiento, Finanzas Publicas y Gastos Fiscales	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III	4600.00	
5	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	3	D4	Recaudación Tributaria	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III	3000.00	
6	Dirección de Estudios Macrofiscales	Varios	Varios	3	D4	Elaboración de proyecciones	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III	3500.00	
7	Oficina Administrativa	Varios	Varios	3	B1	Gestión de los sistemas Administrativos.	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Presencial	III	12500.00	
8	Secretaría Técnica del Consejo Fiscal	Varios	Varios	6	J4	Programa de Habilidades para Asistentes ejecutivos.	Formación Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	III	5000.00	
9	Secretaría Técnica del Consejo Fiscal	Varios	Varios	6	J5	Ética, Valores y Anticorrupción	Formación Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	III	1500.00	500.00
10	Secretaría Técnica del Consejo Fiscal	Varios	Varios	6	J5	Competencias Blandas y trabajo en equipo	Formación Laboral	Taller	D	Aprendizaje	Presencial	II	1000.00	
11	Secretaría Técnica del Consejo Fiscal	Varios	Varios	4	B5	Control Interno	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	III	2000.00	500.00
												TOTAL	43000.00	1000.00

