



Resolución Directoral

Nº 184 -2011-MINCETUR/COPESCO-DE

Lima, 25 AGO 2011

VISTOS

Los Informes N°s 172 y 197-2011-MINCETUR/COPESCO-U.ADM de la Jefa (e) de la Unidad de Administración y el Informe N° 071-2011-MINCETUR/COPESCO-AL del encargado de Asesoría Legal del Plan COPESCO Nacional;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Memorándums N° 172 y 197-2011-MINCETUR/COPESCO-U.ADM de fechas 04 y 17 de agosto de 2011, respectivamente, la Jefa (e) de la Unidad de Administración solicita a la Dirección Ejecutiva, se oficialice el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado - PDP del Plan COPESCO Nacional, conforme a lo establecido en la Directiva aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

Que, que el Artículo 3° del Decreto Supremo 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, 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); estableciendo que los PDP deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo;

Que, asimismo, la normativa citada establece que para la elaboración de los PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por, al menos: i) Un representante de la Alta Dirección, ii) Un representante de la Oficina de Presupuesto, iii) Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, y iv) Un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos;

Que, concordantemente la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "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 de fecha 21 de marzo de 2011, establece en su numeral VI. que el Comité de elaboración del PDP, estará conformado por al menos por: i) El Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá, ii) El Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, iii) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, iv) Un representante del personal de la Entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno;



RESOLUCION DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 30 JUN 2011

Nº 074-2011-SERVIR/PE

VISTO, el Informe Nº 005-2011-SERVIR/GDCR de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo Nº 1025 aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, el cual en sus artículos 3º y 4º establece que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR definir los contenidos mínimos;

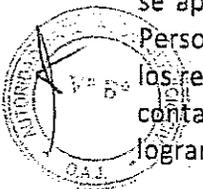
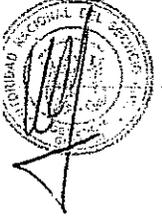
Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" propuesta por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, que es el órgano encargado de implementar políticas de desarrollo de capacidades;

Que, el numeral VIII 3) de las Disposiciones complementarias, finales y transitorias de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, establecía que el PDP 2012-2016 debería ser elaborado y presentado a SERVIR a más tardar en el mes de mayo del 2011;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 064-2011-SERVIR/PE, se aprobó la ampliación del plazo para la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016) hasta el 30 de junio del 2011, con la finalidad que los responsables de la elaboración de los Planes de Desarrollo de las Personas pudieran contar con un tiempo adicional debido a que es un instrumento nuevo que requiere lograr un importante nivel de consenso al interior de cada entidad;

Que, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, órgano encargado de implementar políticas de desarrollo de capacidades, mediante documento de visto ha propuesto ampliar el plazo de presentación del PDP Quinquenal (2012-2016) por noventa días adicionales, 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 las diferentes etapas del proceso de elaboración y aprobación del PDP;

Con la visación de la Gerencia General, de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento y de la Oficina de Asesoría Jurídica;



De conformidad al Decreto Legislativo N° 1023 y en uso de la facultad establecida en el literal m) del artículo 10º del Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM.

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobación

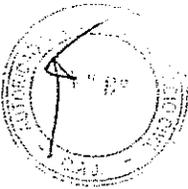
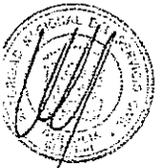
Aprobar la ampliación de plazo para la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016) por noventa días, que se cumple el 28 de septiembre de 2011.

Artículo 2º.- Difusión

Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).



Regístrese, comuníquese y publíquese.



EDMUNDO BETETA OBREROS
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL



PERÚ

Ministerio
de Comercio Exterior
y Turismo

Plan COPESCO Nacional

San Isidro, 28 SEP 2011

Oficio N° 412 -2011/MINCETUR/COPESCO-DE

Señor

JOSÉ ARRUNÁTEGUI GADEA

Presidente Ejecutivo

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR

Pasaje Francisco de Zela 150, Piso 10

Jesús María. -

Asunto: Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal.

De mi consideración:

Por medio del presente es grato dirigirme a usted, a fin de remitirle en el documento adjunto, el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal 2012-2016 del Plan COPESCO Nacional, que ha sido elaborado por el Comité encargado para tal efecto, para conocimiento y fines pertinentes.

Sin otro en particular, es propicia la oportunidad para expresarle mi especial estima y consideración.

Atentamente,


ARMANDO HUAMAN APARICIO
Director Ejecutivo (e)
Plan COPESCO Nacional
MINCETUR

Exp. # 611788



PERÚ

Ministerio
de Comercio Exterior
y Turismo

Plan COPESCO Nacional



INFORME N° 001-2011-MINCETUR/COPESCO-C.PDP

A : ING. ARMANDO DAGOBERTO HUAMAN APARICIO
Director Ejecutivo (e) del Plan COPESCO Nacional

ASUNTO : Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Quinquenal

REFERENCIA : Resolución Directoral N° 184-2011-MINCETUR/COPESCO-DE (25/08/2011)

ANEXO : Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE (30/06/2011)

FECHA : San Isidro, 27 de setiembre de 2011.

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, a fin de informarle que el Comité designado con Resolución de la referencia ha elaborado el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal (2012-2016) del Plan COPESCO Nacional, de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, el mismo que tiene como finalidad proveer el marco general de capacitación dentro del cual se desarrollarán las herramientas necesarias para que cada colaborador pueda desempeñarse de la mejor manera en el puesto asignado, contribuyendo con su labor a los objetivos trazados por la entidad.

Sobre el particular, cabe precisar que el proyecto de Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal ha sido elaborado siguiendo el formato establecido en la Guía Metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de SERVIR.

Asimismo, debemos indicar que dicho Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal deberá ser remitido a SERVIR de acuerdo a la resolución que se anexa al presente.

Por lo tanto, remitimos el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) Quinquenal (2012-2016) para su consideración y aprobación.

Atentamente,

MANUEL CARLOS CHÁVEZ BAZÁN
Representante de la Dirección Ejecutiva

RAQUEL JENNY ESTELA CARRERA
Encargada de presupuesto

KATHERINE DENISSE TORRES RUIZ
Encargada de Recursos Humanos

CLAUDIA BELÉN UNZUETA TORREALVA
Representante del Personal

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) QUINQUENAL

Plan COPESCO Nacional

2012-2016

El PDP quinquenal del PLAN COPESCO NACIONAL, ha sido elaborado tomando como base la información plasmada en la Directiva de SERVIR.

El PDP quinquenal del PLAN COPESCO NACIONAL, tiene como finalidad proveer el marco general dentro del cual se desarrollarán las herramientas necesarias para que cada colaborador pueda desempeñarse de la mejor manera en el puesto asignado, contribuyendo con su labor a los objetivos trazados por el Plan COPESCO Nacional.

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1 ANTECEDENTES

El Plan COPESCO Nacional es el órgano de ejecución del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, dependiente de la Alta Dirección, Se encarga de la provisión de la infraestructura turística, acondicionamiento turístico, conservación y restauración de activos arqueológicos.

Fue creado por D. S. Nº 001-69-IC/DS el 25 de abril de 1969. Posteriormente en el 2002, la ley Nº 27889 que crea el fondo para la Promoción y Desarrollo Turístico Nacional, lo considera como ente ejecutor de proyectos de infraestructura turística asignándole recursos para el desarrollo del mismo.

1.2 MISIÓN

Ejecutar proyectos de inversión pública para el acondicionamiento turístico y conservación del patrimonio cultural, histórico y natural, a través de alianzas estratégicas con sectores del Gobierno Central, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales e instituciones públicas y privadas.

1.3 VISIÓN

Consolidarse como un órgano ejecutor eficiente y eficaz, de proyectos de inversión pública a través del desarrollo de infraestructura y puesta en valor de recursos turísticos, promoviendo la diversificación de la oferta turística y contribuyendo al desarrollo sostenible del turismo, a fin de posicionar al Perú como uno de los mejores destinos turísticos del mundo.

1.4 OBJETIVOS

Ejecutar proyectos para la puesta en valor de los recursos turísticos a nivel nacional.

Ejecutar proyectos de infraestructura que permitan ampliar y optimizar la oferta turística nacional.



II. COMPETENCIAS NECESARIAS

Creemos necesario señalar, que para lograr los objetivos institucionales, es necesario que el Plan COPESCO Nacional cuente con colaboradores que demuestren comportamientos observables y continuos que permitan lograr los objetivos planteados, por lo cual se ha establecido las siguientes competencias:

1° Gestión de Calidad

Respecto a la gestión de calidad, son necesarios colaboradores con amplia identificación institucional, altos valores morales y éticos, con amplio conocimiento de la normatividad sobre ética y control.

Se requieren habilidades del personal a todo nivel, a fin de efectuar un óptimo trabajo en equipo, donde se produzcan efectos sinérgicos que potencien los resultados de dicho trabajo.

El personal que labora en el Plan COPESCO Nacional debe de tener amplio conocimiento de los objetivos de la institución, a fin de lograr su plena identificación.

2° Desarrollo y Ejecución de Proyectos

El personal que labora en el Plan COPESCO Nacional deberá estar enfocado en desarrollar y ejecutar proyectos de infraestructura para poner en valor los recursos turísticos, ampliando así la oferta turística.

III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL

3.1 OBJETIVOS

- Promover la identificación con los objetivos del Plan COPESCO Nacional.
- Desarrollar las capacidades técnicas y/o de especialización de los colaboradores, a fin de agilizar la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Incrementar la productividad y la calidad del trabajo.
- Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los colaboradores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.

3.2 ESTRATEGIAS

- Realizar eventos de inducción que tengan como instructores a los Jefes de Unidad y personal con más años de experiencia.
- Asistencia a eventos de capacitación, que permitan cerrar las brechas entre el puesto de trabajo y la persona que se desempeña en el puesto.
- Formación de Instructores Internos del Plan COPESCO Nacional, que capaciten a los nuevos colaboradores en las actividades que desempeñan, recalcando la importancia de sus funciones.
- Implementación del Sistema E-Learning, a fin de cumplir con los objetivos deseados, con un menor costo y brindándole al colaborador disponibilidad de tiempo de estudio.
- Desarrollo de talleres de competencias blandas, para fomentar el desarrollo personal del colaborador.

3.4 DATOS DE LA POBLACION DE LA ENTIDAD

Plan COPESCO Nacional cuenta con 35 colaboradores, que se encuentran bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

3.5 EVALUACION

Para un mejor control de las actividades de capacitación realizadas, se prevé realizar en los casos que corresponda, pruebas de entrada y de salida, a fin de verificar la disminución de la brecha existente al término de la capacitación.

Por otro lado, se coordinara con los jefes directos, a fin de que sean los principales aliados en la evaluación posterior a la capacitación, realizando en ese sentido evaluaciones de desempeño.

Ambas partes tendrán conocimiento de los criterios de evaluación a realizarse, para evitar subjetividades.

Para el desarrollo del PDP, se estima una inversión aproximada de S/.80,000.000 anual.

4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

4.1 METAS E INDICADORES

Se prevé utilizar los siguientes indicadores:

- Inversión en Capacitación Vs. Horas de capacitación por persona, grupo ocupacional, modalidad de capacitación.
- Capacitaciones requeridas Vs. de capacitación atendidas.
- % de ahorro por instrucción interna (propios trabajadores)
- % de Reducción de brechas en conocimientos adquiridos pre y post capacitación.

4.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

A través de la evaluación de conocimientos, pruebas objetivas y evaluaciones de desempeño, se medirá el aporte de la capacitación en la disminución de las brechas.

Asimismo, se implementará la evaluación de desempeño anual a los colaboradores de Plan COPESCO Nacional, a fin de tener una base que permita contar con información para su formación y entrenamiento, logrando así cumplir con los objetivos de la institución.

