

RESOLUCION DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 17 SEP 2012

Nº 125-2012-SERVIR/PE

Visto, el Informe Nº 12-2012-SERVIR/GDCR de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento elaborado conjuntamente con la Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es el órgano rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, conforme al literal a) del artículo 10º del Decreto Legislativo Nº 1023, es función, entre otras, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, planificar y formular las políticas nacionales en temas de capacitación y evaluación en el servicio civil;

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 58-2010-SERVIR/PE se aprobó la Directiva Nº 001-2010-SERVIR/GDCR "Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado";

Que, mediante documento de visto, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, órgano encargado de implementar políticas de desarrollo de capacidades, y evaluación de desempeño en el marco de la gestión del rendimiento, a través del desarrollo de procesos, instrumentos, metodologías, lineamientos, entre otros; y la Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema, encargada de fortalecer y capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos y apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación; han propuesto la Directiva para la implementación del diagnóstico de conocimientos de las personas al servicio del Estado de las Oficinas de Recursos Humanos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, dentro de la implementación de políticas de evaluación e identificación de necesidades de capacitación de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, el Consejo Directivo en la Sesión Nº 37-2012 aprobó la propuesta presentada por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento y la Gerencia



de Desarrollo Institucional del Sistema, encargando al Presidente Ejecutivo emitir la Resolución respectiva;

Con la visación de la Gerencia General, de las Gerencias de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento; y de Desarrollo Institucional del Sistema; y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

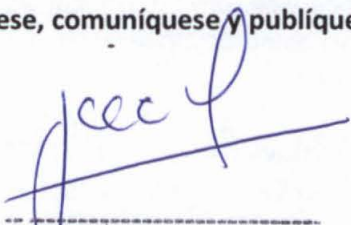
De conformidad al Decreto Legislativo N° 1023 y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar la Directiva N° 001-2012-SERVIR/GDCR "Directiva para la implementación del diagnóstico de conocimientos de las personas al servicio del Estado de las Oficinas de Recursos Humanos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", la cual en anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el diario oficial El Peruano y en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe), y de la Directiva en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL



DIRECTIVA N° 001-2012-SERVIR/GDCR

DIRECTIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO DE LAS OFICINAS DE RECURSOS HUMANOS DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

I. OBJETO

Disponer la implementación del Diagnóstico de Conocimientos de las personas al servicio del Estado de las Oficinas de Recursos Humanos, a fin de medir las brechas de conocimientos y orientar las estrategias de capacitación a las necesidades que se identifiquen, sobre la base de lo establecido en la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR.

II. BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 058-2010-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR, que regula el desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos de las personas que prestan servicios en los Sistemas Administrativos del Estado.



ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, en su calidad de órgano rector del Sistema Administrativo de la Gestión de los Recursos Humanos del Estado. Asimismo, es de aplicación y cumplimiento de las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, de las entidades públicas incluidas en el Sistema a nivel nacional, regional y local.

El instrumento de Diagnóstico de Conocimientos se aplicará a las personas que presten servicios en las Oficinas de Recursos Humanos, o las que hagan sus veces, en los distintos niveles de gobierno que se registren y cuenten con los recursos tecnológicos necesarios para la evaluación.



La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, como responsable de implementar políticas de desarrollo de capacidades, y evaluación del desempeño en el marco de la gestión del rendimiento, es la unidad responsable de la programación y desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos.

La Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema, como encargada de fortalecer y capacitar a las Oficinas de Recursos Humanos, apoyarlas en la correcta implementación de las políticas de gestión y evaluar su implementación, es la unidad responsable de apoyar en la programación y desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos y de adecuar sus estrategias de capacitación para las personas del Sistema.

IV. RESPONSABILIDADES Y PLAZOS

4.1. El Diagnóstico de Conocimientos de las personas al servicio del Estado de las Oficinas de Recursos Humanos se desarrolla según el cronograma que elabore y apruebe la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, en coordinación con la Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema.

4.2. El proceso de registro de las personas que presten servicios en las Oficinas de Recursos Humanos se realiza en dos etapas, bajo la coordinación y supervisión de la Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema de SERVIR.

- La primera etapa comprende el envío de los datos correspondientes al Jefe de Recursos Humanos de las entidades públicas, o el que haga sus veces, conforme a lo establecido en el numeral siguiente.
- La segunda etapa comprende el registro de los datos de las personas de las Oficinas de Recursos Humanos y de las funciones que cada una realiza, por parte del Jefe o el que haga sus veces. Para tal efecto SERVIR pondrá a su disposición el aplicativo de registro a través del Portal de SERVIR, lo cual le será comunicado vía correo electrónico.

4.3. El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, registrará a través del portal de SERVIR y hasta el 31 de octubre de 2012, la información solicitada de acuerdo al formato del Anexo 1.

Una vez registrado, deberá imprimir el formato a través del portal y remitirlo en versión electrónica (escaneado) según el procedimiento establecido en el mismo portal.

4.4. El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, una vez registrado y validado por SERVIR recibirá una comunicación al correo electrónico que consignó en el



Anexo 1, indicando el procedimiento para registrar los datos de las personas de su Oficina de Recursos Humanos.

El registro de los datos de las personas de las Oficinas de Recursos Humanos se realizará a su vez hasta el 31 de octubre a través del aplicativo publicado en el portal de SERVIR.

- 4.5 SERVIR absolverá oportunamente las consultas relativas al proceso de Diagnóstico de Conocimientos que se remitan al correo electrónico diagnostico@servir.gob.pe.
- 4.6 Durante el mes de octubre de 2012, SERVIR publicará en su portal institucional las áreas temáticas que formarán parte de la prueba.
- 4.7 Así mismo, durante el mes de noviembre de 2012, SERVIR publicará en su portal institucional y comunicará por correo electrónico las fechas e indicaciones específicas relativas a la aplicación de la prueba.
- 4.8 La aplicación de las pruebas a las personas de las Oficinas de Recursos Humanos registradas que cuenten con los recursos tecnológicos necesarios para la evaluación (evaluación on line) está a cargo de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento. La evaluación se realizará en el mes de noviembre de 2012.

La Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, conjuntamente con la Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema, evalúan e implementan -de acuerdo con sus disponibilidades-, las acciones necesarias para posibilitar la aplicación de la evaluación en aquellos ámbitos en los cuales exista dificultades y/o carencias tecnológicas que puedan impedir, dificultar o restringir, el acceso a la evaluación.

- 4.9 Los resultados del Diagnóstico serán de conocimiento de la Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema, los titulares de las entidades públicas así como de las personas que rindieron la prueba a los treinta días de haber finalizado la aplicación de la prueba a todas las entidades públicas en los diferentes niveles de gobierno.

La Gerencia de Desarrollo Institucional del Sistema conjuntamente con cada entidad, adecuarán sus estrategias de capacitación a fin de fortalecer las capacidades de las personas de las Oficinas de Recursos Humanos e incorporar en los Planes de Desarrollo de Personas de cada entidad, de ser necesario, las acciones de capacitación que se requieran para cubrir las brechas identificadas.



V. DISPOSICIONES FINALES

- 5.1 Los resultados de los Diagnósticos no conllevarán las consecuencias establecidas en el artículo 20º del Decreto Legislativo N° 1025, ni están vinculados a mecanismo alguno de certificación.
- 5.2 En lo relativo a las definiciones aplicables, las características generales y etapas del ciclo del Diagnóstico de Conocimientos, así como las obligaciones generales de SERVIR y de las entidades públicas que implementarán los Diagnósticos, corresponde aplicar lo establecido en la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 058-2010-SERVIR-PE.



ANEXO Nº 1

DATOS DEL JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS (O EL QUE HAGA SUS VECES)

FICHA REGISTRO JEFE Y RESPONSABLE DE LA ORH

DATOS DE LA ENTIDAD

Nombre de la entidad:

Nivel de Gobierno al que pertenece: Nacional Regional Local

Departamento Provincia Distrito

Teléfono Anexo

DATOS DEL RESPONSABLE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	PROFESION	REGIMEN LABORAL O DE CONTRATACION	TELEFONO/ CELULAR DE CONTACTO	CORREO ELECTRONICO

DATOS DEL JEFE DIRECTO Y/O TITULAR DE LA ENTIDAD QUE AUTORIZA AL RESPONSABLE DE LA ORH



NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	PROFESION	REGIMEN LABORAL O DE CONTRATACION	TELEFONO/ CELULAR DE CONTACTO	CORREO ELECTRONICO