

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 26 -2011/CEPLAN/PCD

Lima, 14 ABR. 2011

Visto: el Informe N° 036-2011-CEPLAN/OGA del Jefe de la Oficina de General de Administración del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011/SERVIR/PE se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, la citada Directiva tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de las capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, conforme a lo establecido en el numeral 6.1 de la Directiva en mención, el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP estará conformada por al menos el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces; el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces y un representante del personal de la entidad elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años así como un alterno;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el tercer párrafo del numeral 6.1 la conformación del Comité será oficializada por el titular de la entidad;

Que, resulta necesario conformar el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado en el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN;





Que, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1088, el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2009-PCM; y lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Conformar el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN.

Artículo 2.- El Comité antes referido estará conformado por los siguientes funcionarios y servidores:

- 
- El Director Ejecutivo, quien la presidirá;
 - El Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto;
 - La Especialista de Recursos Humanos ;
 - Señora Martha Galarza Urrunaga, representante titular del personal de la entidad; y,
 - Señor Álvaro José Velezmoro Ormeño, representante alterno del personal de la entidad.



Artículo 3.- El Presidente del Comité tiene la responsabilidad de dirigir las reuniones y visar conjuntamente con los otros miembros del Comité los Proyectos de Planes de Desarrollo de las Personas- PDP Quinquenal y Anualizado.

Artículo 4. - El Presidente del Comité tiene el voto dirimente en caso de empate en la toma de decisiones.

Artículo 5.- El Especialista de Recursos Humanos se desempeñara como secretario del Comité.

Artículo 6.- Los Planes de Desarrollo de Personas al servicio del Estado - PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité serán elevados a consideración del Titular de la Entidad para su aprobación, y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, conforme a lo establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR.

Artículo 7.- El Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado - PDP 2012-2016 deberá ser elaborado y presentado a SERVIR por el Comité, en el mes de mayo.

Artículo 8.- El Comité conformado en el artículo 1° de la presente resolución, sujetará sus funciones a las disposiciones contenidas en la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personal al Servicio del Estado -PDP, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-SERVIR/PE.

Regístrese y comuníquese


AGUSTIN HAYA DE LA TORRE
Presidente
Consejo Directivo
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico



RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 02 -2012/CEPLAN/PCD

Lima, 30 ENE. 2012

Visto, el Memorandum N° 21-2012-CEPLAN-DE de fecha 25 de enero del 2012, del Director Ejecutivo (e) del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011/SERVIR/PE se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, la citada Directiva dispone la conformación en las entidades del sector público de Comités para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado, precisando los servidores y funcionarios que lo deben integrar;

Que, mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2011/CEPLAN/PCD de fecha 14 de abril de 2011, se conformó el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico-CEPLAN;

Que, en el artículo 7° de la citada resolución, señala que los Planes de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal y Anualizado, validados por el Comité, serán elevados a consideración del Titular de la Entidad para su aprobación, para luego ser puesto en conocimiento de SERVIR, conforme a lo establecido en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR;

Que, con el documento de visto, el Director Ejecutivo (e) de Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, eleva para la consideración y aprobación del Presidente del Consejo Directivo del CEPLAN, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado-PDP- Anualizado para el período 2012, elaborado por el Comité designado mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 26-2011-CEPLAN/PCD;





Que, conforme lo dispuesto en la normatividad sobre la materia, una vez que el PDP Anualizado cuente con la aprobación presupuestal y haya sido aprobado, será presentado a SERVIR para conocimiento, durante los primeros treinta días calendarios del año en que se ejecutará;

Que, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, para el periodo 2012;



Con el visto bueno de la Dirección Ejecutiva, de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico;

Que, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1088, el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2009-PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado-PDP Anualizado del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico para el periodo 2012, el mismo que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina General de Administración la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado aprobado en el artículo precedente.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución en la página web institucional www.ceplan.gob.pe

Regístrese y comuníquese.


GERMAN ALARCO TOSONI
Presidente
Consejo Directivo
Centro Nacional de Planeamiento Estratégico



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2012

Arg.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Centro Nacional de
Planeamiento Estratégico

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO

CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN

2012

PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado de Centro Nacional de Planeamiento Estratégico CEPLAN, ha sido elaborado vinculado al Plan Quinquenal aprobado por la Entidad para los años 2012-2016, respetando los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR, para ponerlo al servicio del Estado Peruano.

1. Marco Estratégico Institucional

MISION

Misión.

Somos un organismo técnico especializado, que conduce el sistema nacional de planeamiento estratégico de manera participativa y concertada, para el mejoramiento de la calidad de vida de la población y el desarrollo sostenible del país.

VISION

Visión

CEPLAN lidera un sistema nacional de planeamiento, consolidado y articulado, que contribuye efectivamente al desarrollo sostenible, equilibrado y equitativo del país, a través de la construcción de planes de desarrollo con visión compartida y concertada, utilizando metodologías e infraestructura tecnológica modernas.

VALORES

Valores

Los valores básicos que orientan el trabajo de los miembros del CEPLAN son:

- Transparencia y veracidad.
- Excelencia bajo estándares de calidad internacional.
- Trabajo en equipo y cooperación
- Concertación y liderazgo.
- Vocación de servicio.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Propiciar el desarrollo humano integral basado en áreas de actuación, objetivos generales y específicos. Reconociendo la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales; Propiciando la igualdad de oportunidades, el acceso a los servicios básicos a un Estado descentralizado al servicio de los ciudadanos y del desarrollo; a formar parte de una Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad; a gozar del desarrollo equilibrado con una infraestructura adecuada. Para ello debe contener los objetivos del CEPLAN que sustenta sus objetivos en tres pilares:

1.1. Áreas de actuación

- **ARQUITECTURA Y PROCESOS:** Involucra el diseño de las bases, estructuras, procesos y normativa que regulará el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico.
- **COORDINACIÓN DE PLANES NACIONALES:** los planes nacionales de desarrollo nacional se formulan de manera coordinada con las entidades de nivel nacional y regional del país, promoviéndose la participación de gremios profesionales, gremios empresariales e instituciones académicas.
- **SISTEMA INTEGRADO:** Involucra el diseño, desarrollo e implantación de un sistema automatizado de los procesos de planeamiento, seguimiento y evaluación de políticas, planes y programas prioritarios para el país, el cual contenga, además, información útil para el planeamiento estratégico.
- **DESARROLLO DE CAPACIDADES:** se requiere capacitar a los integrantes de las oficinas de planeamiento de las instituciones públicas de los órganos del gobierno nacional, de los demás poderes del Estado, de los organismos constitucionalmente autónomos y de los gobiernos regionales y locales con responsabilidades y competencias en el planeamiento, utilizando tanto las metodologías presenciales como virtuales y semi presenciales.
- **PROSPECTIVA:** los procesos de planificación se sustentan en la construcción de futuros posibles, a través de las acciones que se realizan en el presente. En tal sentido, un eje de actuación fundamental es el análisis prospectivo, que permitirá la actualización de los planes.



- **CALIDAD EN LOS SERVICIOS:** para desarrollar con excelencia sus funciones, la entidad debe focalizar sus esfuerzos en consolidarse internamente, procurando incorporar la gestión por procesos y en enfoque de calidad.

1.2. Objetivo Estratégico General

Articular el sistema nacional de planeamiento estratégico para el desarrollo del país.

1.3. Objetivos Estratégicos Específicos

1. Implementar el sistema nacional de planeamiento estratégico.
2. Formular y actualizar planes de desarrollo nacional de manera concertada y participativa.
3. Implementar un sistema de información integrado de utilidad para el SINAPLAN y la sociedad civil.
4. Fortalecer capacidades de oficinas técnicas intermedias de planeamiento para su óptimo funcionamiento.
5. Promover programas presupuestarios estratégicos y proyectos prioritarios de desarrollo nacional.
6. Consolidar la institución para mejorar la calidad del proceso planeamiento al desarrollo.

1.4. Acciones estratégicas

1. IMPLEMENTAR EL SISTEMA NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO.

- Desarrollar los elementos normativos del sistema, verificando su consistencia con las regulaciones establecidas por los otros sistemas administrativos.

2. FORMULAR Y ACTUALIZAR PLANES DE DESARROLLO NACIONAL DE MANERA CONCERTADA Y PARTICIPATIVA.

- Promover la difusión del Plan de Desarrollo Nacional de Largo Plazo en diversos espacios, públicos y privados.
- Establecer mecanismos progresivos de aprobación de los proyectos de planes nacionales de desarrollo.
- Promover que los sectores nacionales y gobiernos regionales incorporen en sus planes la normativa para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la inclusión de las personas con discapacidad.

3. IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE INFORMACIÓN INTEGRADO DE UTILIDAD PARA EL



Cmp.

[Handwritten mark]

SINAPLAN Y LA SOCIEDAD CIVIL.

- Desarrollar pilotos de implementación del Sistema de Información Integrado previamente a su implantación oficial.
- Promover el intercambio de información de utilidad para el planeamiento.

4. FORTALECER CAPACIDADES DE OFICINAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DE PLANEAMIENTO PARA SU ÓPTIMO FUNCIONAMIENTO

- Impulsar la institucionalización de instancias de planeamiento intermedias.
- Generar sinergias con organizaciones internacionales para el desarrollo de capacidades en planeamiento.
- Implementar acciones de capacitación asistencia técnica para la formulación y alineación de los planes estratégicos sectoriales y regionales a los planes de desarrollo nacional.
- Desarrollar plataformas virtuales de capacitación y asistencia técnica para su utilización a distancia.

5. PROMOVER PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS ESTRATÉGICOS Y PROYECTOS PRIORITARIOS DE DESARROLLO NACIONAL

- Fortalecer a los Comités Multidisciplinarios para la construcción de escenarios y la formulación de programas y proyectos de desarrollo nacional.
- Promover la participación del sector público y privado en la identificación de proyectos prioritarios macro regionales.
- Fortalecer las coordinaciones con el Ministerio de Economía y Finanzas para compatibilizar el presupuesto por resultados con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional 2011-2021.

6. CONSOLIDAR LA INSTITUCIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD DEL PROCESO PLANEAMIENTO AL DESARROLLO

- Impulsar la aplicación de herramientas informáticas en la gestión institucional.
- Consolidar la cultura organizacional e infraestructura.



A large, stylized handwritten signature in blue ink, extending from the bottom left towards the center of the page.

A smaller, more cursive handwritten signature in blue ink, located below the larger signature.

2. Competencias Necesarias

El CEPLAN es una entidad recientemente creada, encontrándose en la etapa de

implementación, se preocupa desde su inicio en captar profesionales altamente capacitados y necesarios para alcanzar los objetivos estratégicos, constituyéndose este aspecto en una fortaleza.

Apoyada el CEPLAN en su fortaleza que es su potencial humano, requiere contar con políticas que aseguren en el tiempo la calidad y sus resultados como institución haciendo que sus colaboradores desarrollen algunos aspectos tales como:

- Integración y uniformización de metodologías utilizadas por el personal técnico.
- Competencias de Calidad en el servicio al SINAPLAN y atención al ciudadano.
- Competencias vinculadas al desarrollo humano sostenible.
- Competencias en innovaciones y gestión de proyectos estratégicos.

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos

- Lograr que la cultura institucional de servicio, sea ágil e innovadora, para que redunde positivamente en la calidad de los servicios que brinda el CEPLAN.
- Fortalecer los conocimientos del personal para lograr la articulación del sistema nacional de planeamiento estratégico y contribuir en el desarrollo del país.
- Fortalecer las competencias de Trabajo en Equipo a través de una integración de las metodologías utilizadas por el personal técnico.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre los roles como formuladores y actualizadores de planes de desarrollo nacional de manera concertada y participativa.
- Fortalecer capacidades de oficinas técnicas intermedias de planeamiento para su óptimo funcionamiento.

3.2. Estrategias

- Lograr que el personal se sienta parte del CEPLAN, compartiendo valores, reglas, procedimientos, normas. Definir objetivos claros, estableciendo medios a usar para sus logros, lograr que asuman las responsabilidades de acuerdo al cargo, comunicar las reglas y principios que rigen al CEPLAN.
- Planificación y realización de cursos de actualización
- Planificación y realización de Talleres sobre trabajo en equipo.
- Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de las competencias comportamentales.
- Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la intranet
- Desarrollar elementos normativos que encierren los procesos para la ejecución de las planificaciones

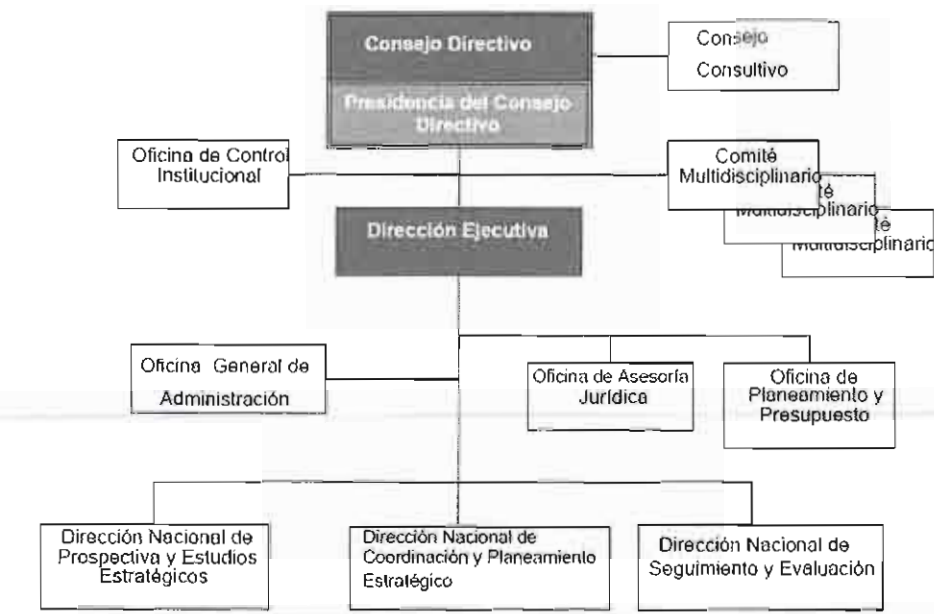


Handwritten signature in blue ink.

Handwritten mark or signature in blue ink.

3.3. Población del CEPLAN

ESTRUCTURA ORGANICA DEL CEPLAN



El CEPLAN busca lograr la mayor representatividad calificada de su personal profesional buscando que las opiniones sean democráticas y calificadas. Por ello, el CEPLAN mantiene una estructura orgánica multidisciplinaria y representativa de los diferentes niveles de su organización.

El CEPLAN es una entidad cuya organización tiene previsto contar con 55 personas según CAP aprobado, de las cuales a la fecha están contratadas a la fecha 54, que se encuentran distribuidas en todas sus direcciones y áreas, que se encuentran constituidas con profesionales de un alto grado de estudio. A continuación se mostrara gráficamente la población que formara parte del Plan de Capacitación y que a la fecha son 43; para ello, se ha elaborado el siguiente cuadro, que servirá para la interpretación de las graficas:

Cayo

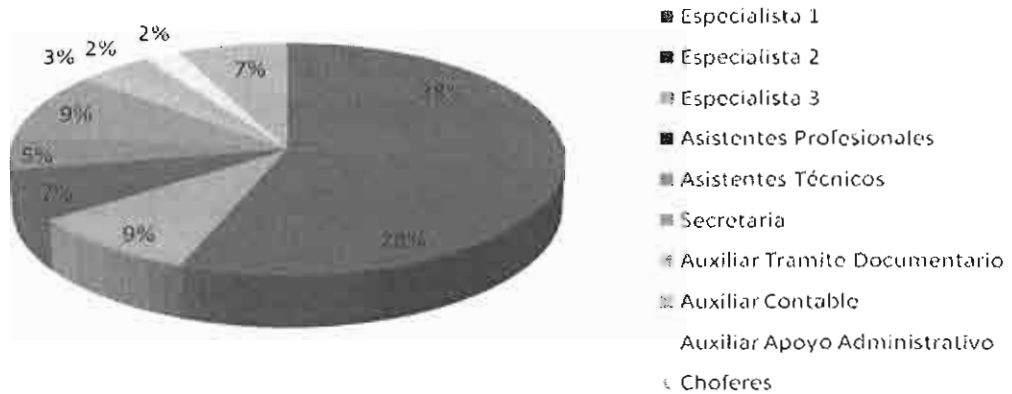
PERSONAL CAS QUE FORMAN PARTE DEL PDP 2012

NIVEL DE ACTIVIDAD	FCD	DE	DNSE	DNCP	DNPE	OGA	OPP	OAJ	OCI	TOTAL
Especialista 1			2	3		5	2			12
Especialista 2			4	3	3			1	1	12
Especialista 3				1	2	1				4
Asistentes Profesionales	1					2				3
Asistentes Técnicos	1					1				2
Secretaría		1	1	1		1				4
Auxiliar Tramite Documentario						1				1
Auxiliar Contable						1				1
Auxiliar Apoyo Administrativo	1									1
Choferes	1	1				1				3
	4	2	7	8	5	13	2	1	1	43

DISTRIBUCION DEL PERSONAL CEPLAN POR NIVEL DE ACTIVIDADES EN EL CEPLAN



Cayo



4. PDP anualizado 2012

El PDP Anualizado del CEPLAN ha sido elaborado de acuerdo a los lineamientos de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21 de Marzo del 2011.

5. Presupuesto Aprobado para el Ejercicio 2012

Se ha considerado para ello un monto de S/.100.000.00 (Cien Mil Nuevos Soles), monto que se encuentra incluido en el presupuesto del ejercicio 2012 debidamente aprobado

6. Tiempo de Ejecución

Se ejecutará entre el mes de marzo y el mes de Diciembre 2012.

7. Condiciones para su Otorgamiento

- a) Contar como mínimo con 06 meses de antigüedad bajo la Modalidad de CAS en Ceplan.
- b) No haber recibido, de parte de la entidad, diplomados individualizados en los años 2010 y 2011.
- c) El trabajador deberá de firmar un convenio al inicio de la capacitación.
- d) La capacitación deberá estar, preferentemente orientada a la actividad que desarrolla el trabajador y/o a los objetivos de la Entidad.
- e) La capacitación recibida por el trabajador deber ser aprobados al finalizar, caso contrario se efectuará el descuento de la totalidad de lo invertido por la entidad.
- f) El trabajador que reciba la capacitación se compromete a permanecer en la entidad prestando sus servicios un mínimo de 06 meses, caso contrario devolverá el importe del total de lo invertido por la entidad. En caso de despido o la no renovación del contrato, se dará por cancelado el monto invertido por la Entidad.
- g) Si la capacitación solicitada por trabajador supera el monto asignado presupuestalmente su diferencial podrá ser asumidos por el trabajador respetándose las condiciones de su otorgamiento.
- h) El CEPLAN queda en libertad para celebrar convenios de capacitaciones colectivas o masivas con instituciones educativas reconocidas en el mercado.

8. Orientación de la Capacitación

La capacitación se orientará a los siguientes temas:

- a) Planeamiento Estratégico
- b) Prospectiva
- c) Seguimiento y Evaluación
- d) Proyectos
- e) Recursos Humanos
- f) Contabilidad e Impuestos
- g) Contrataciones con el Estado



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- h) Idiomas
- i) Ofimática
- j) Mecánica Automotriz
- k) Gestión Documentaria
- l) Redacción para Profesionales
- m) Otros necesarios para alcanzar los objetivos de la entidad.

9. Procedimiento para su Aprobación

1. El trabajador solicitará la Capacitación a su Jefe inmediato
2. El Jefe inmediato evaluará la solicitud efectuada por el trabajador y posteriormente la rechazará o aprobará según sea el caso.
3. El jefe inmediato emitirá un informe dirigido al Director Ejecutivo del CEPLAN, solicitando su autorización para el otorgamiento de la capacitación.
4. La dirección Ejecutiva a través de un memorándum expresara su autorización y/o aprobación derivándolo a la OGA para que efectúe los trámites necesarios para el otorgamiento.

10. Presupuesto Asignado para la Capacitación 2012

**PRESUPUESTO APROBADO 2012
CAPACITACION**

NIVEL DE ACTIVIDAD	TRABAJADORES	PRESUPUESTO APROBADO
Especialista 1	12	36,000.00
Especialista 2	12	34,000.00
Especialista 3	4	10,000.00
Asistentes Profesionales	3	6,000.00
Asistentes Técnicos	2	2,000.00
Secretaria	4	7,500.00
Auxiliar Tramite Documentario	1	1,000.00
Auxiliar Contable	1	1,000.00
Auxiliar Apoyo Administrativo	1	1,000.00
Choferes	3	1,500.00
	43	100,000.00



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Los cuadros mostrados serán la ruta para la formulación, identificación, diseño, implementación y /o gestión del PDP.

8.1 Evaluación

Para monitoreo y verificación de los resultados esperados del presente PDP Anualizado se aplicara modalidad de transmisión de conocimiento a los demás integrantes del Ceplan, para ello el capacitado preparara un exposición en Power Point que deberá vía mail retransmitir a los trabajadores de la Entidad, esta retransmisión deberá entregarse a Recursos Humanos para que con el Documento donde acredite su nota aprobatoria se archive en su legajo personal. El Capacitado deberá también absolver cualquier inquietud de los trabajadores que sobre el tema expuesto.

11. Metas de Capacitación y evaluación

9.1 Metas e Indicadores

- Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación del ejercicio anterior.

Indicador: Numero de personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.

- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.

Indicador: Número y proporción de personas capacitadas por direcciones y oficinas funcionales.

9.2 Mecanismo de seguimiento y evaluación

- Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo la modalidad de Evaluación de desempeño, para constatar si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.
- Se realizara una encuesta para poder evaluar la eficacia del PDP, que nos permitirá medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir.