



# Resolución Ministerial

30 ENE. 2015

N° 021-2015-PCM

Lima,

VISTO, el Acta del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas –PDP 2015, designado mediante Resolución Ministerial N° 279-2013- PCM, el Memorandum N° 160-2015-PCM/OGPP y el Memorandum N° 067-2015-PCM/ORH;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, se establecen las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010 PCM, señala 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, el cual deberá contener los objetivos generales de desarrollo de las personas; siendo que los PDP tendrán una vigencia de cinco (5) años;

Que, adicionalmente, el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, debiendo remitirse el indicado Plan a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año;

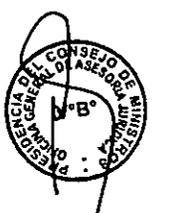
Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011, se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP estará a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 279-2013-PCM, se constituye el Comité encargado de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, por Resolución Ministerial N° 130-2014-PCM, se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Quinquenal de la Presidencia del Consejo de Ministros para el periodo 2014-2018;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, el Comité en sesión del 27 de enero de 2015 ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado de la Presidencia del Consejo de Ministros para el año 2015, propuesto por el Jefe (e) de la Oficina de Recursos Humanos de la Presidencia del Consejo de Ministros, siendo necesaria su aprobación;





Que, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, mediante Memorandum N° 160-2015-PCM/OGPP, remite adjunto la Certificación de Crédito Presupuestario, Nota N° 104, con el que se acredita que la Meta 0023 correspondiente a la Oficina de Recursos Humanos para atender el Plan de Desarrollo de Personas 2015, cuenta con saldo presupuestal disponible;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 9) del artículo 19° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; 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; y, en el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2007-PCM y sus modificatorias; y,

**SE RESUELVE:**

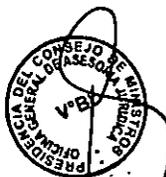
Artículo 1.- Aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado", correspondiente al año 2015 de la Presidencia del Consejo de Ministros; que, en anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2.- Publicar la presente Resolución y el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado", correspondiente al año 2015, en el portal institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros ([www.pcm.gob.pe](http://www.pcm.gob.pe)).

Artículo 3.- Remitir el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado", correspondiente año 2015 de la Presidencia del Consejo de Ministros, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y al correo electrónico: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

Regístrese y comuníquese

.....  
**Ana Jara Velásquez**  
PRESIDENTA DEL CONSEJO DE MINISTROS



**PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS**

**PLAN ANUAL DE  
DESARROLLO DE  
PERSONAS  
PERIODO 2015**

Lima, Enero 2015



**PERÚ**

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

## CONTENIDO

- I. PRESENTACIÓN
- II. ASPECTOS GENERALES
- III. EVALUACIÓN
- IV. CAPACITACIÓN



PERU

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

## I. PRESENTACIÓN

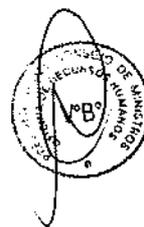
El proceso de capacitación en la Presidencia del Consejo de Ministros tiene un carácter estratégico, debido al impacto que tiene en el desarrollo y en la eficiencia de las labores institucionales.

Se constituye en un elemento primordial para cumplir con las metas y objetivos de la entidad. Por ello, en la Presidencia del Consejo de Ministros se aplica en forma permanente, organizada y sistémica, cuya orientación se dirige a buscar la eficiencia, la mayor productividad, el desarrollo institucional y personal de sus colaboradores.

De otro lado, nuestro país ha registrado cambios económicos y sociales, que han reconfigurado su estructura económica y su base social, tendencia que se viene acentuando, lo cual implica la necesidad impostergable de seguir adaptando permanente las instituciones públicas a fin de proporcionar servicios adecuados a la colectividad, ello requiere disponer de funcionarios públicos capacitados, comprometidos, motivados y orientados al servicio.

Al respecto y tomando en cuenta las pautas establecidas por la directiva SERVIR, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 que contempla diversas acciones de capacitación a realizarse este año, dentro de los niveles 1 y 2 conforme la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado, aprobada por SERVIR mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE. Su contenido se enmarca en los objetivos estratégicos previstos en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal de la PCM, concordado con el Plan Estratégico Institucional y en el Plan Operativo Institucional.

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el 2015 alcanza a los servidores nombrados y contratados comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, al personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial laboral de Contratación Administrativa de Servicios y a los comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1024, que norma la contratación de Gerentes Públicos.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

## II. ASPECTOS GENERALES

En el marco de las funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, referidas a coordinar políticas nacionales de carácter multisectorial, dirigir las relaciones entre los distintos Poderes del Estado con la sociedad civil, promover la participación y concertación social en la gestión de gobierno, y coordinar con instancias de la sociedad en materias de interés nacional; se presentan las principales características del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la PCM correspondiente al año 2015.

El Plan de Desarrollo de Personas del 2015 plantea para el presente ejercicio, conforme lo establecido en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal:

- Mejorar la calidad de la gestión pública en beneficio de la ciudadanía para una mayor competitividad del país.
- Promover e institucionalizar la ética, la transparencia y la participación ciudadana en la gestión pública, para generar la confianza de los ciudadanos en el Estado.
- Promover una cultura y una práctica de diálogo y concertación, que favorezca la inversión social debidamente focalizada, la integración social y la gestión de riesgo y conflictos sociales.

Teniendo en cuenta la evaluación de la capacitación realizada en el 2014, en donde se beneficiara a un total de 456 personas, y la evaluación de los propios beneficiarios y sus jefes, y, considerando las funciones de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones y los objetivos estratégicos planteados en el Plan Estratégico de la PCM, se plantean las siguientes competencias a desarrollar durante este año:

### a. Flexibilidad y compromiso institucional

Se refiere a la habilidad de adaptarse y trabajar en situaciones variadas y con personas y grupos diversos. Asimismo, incorpora la voluntad de alinear el propio comportamiento del trabajador con las necesidades, prioridades y metas organizacionales.

### b. Transparencia

Competencia relacionada con conductas de integridad y ética profesional. Implica coherencia entre lo que dice y lo que hace.



PERU

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

### c. Planificación y gestión

Es la capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, controlando el cumplimiento presupuestario y los periodos temporales establecidos. Implica determinar prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva.

### d. Liderazgo

Significa asumir el rol de líder de un grupo o equipo de trabajo, utilizando su autoridad con justicia y promoviendo la efectividad del equipo. Implica un deseo de guiar a otros.

### e. Trabajo en equipo

Se refiere al interés genuino por trabajar en colaboración con los demás, ser parte del equipo, trabajar juntos, dejando de lado actitudes personas e individuales.

### f. Competencias técnicas

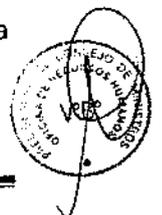
Se consideran como competencias técnicas a los conocimientos y experiencias adquiridos de los principales procedimientos de gestión pública, como: Administración, presupuesto, planeamiento estratégico, proyectos de inversión pública, contrataciones públicas, control interno, entre otros.

## 2.1 Alcance

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado alcanza a los servidores nombrados y contratados que desarrollan sus actividades laborales en la Presidencia del Consejo de Ministros, y que se encuentran comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, al personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial laboral de Contratación Administrativa de Servicios y a los comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1024, que norma la contratación de Gerentes Públicos.

## 2.2 Base legal

- a. Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015 y normas anexas.
- b. Ley N° 30282, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015
- c. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- d. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

Ministerio  
de la Función Pública

- e. Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- f. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- g. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- h. Decreto Supremo N° 063-2007-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros y modificatorias.
- i. Decreto Supremo N° 106-2012-PCM, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros
- j. Decreto Supremo N° 007-2010-PCM que aprueba el Texto Único Ordenado de la Normatividad del Servicio Civil.
- k. Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR, que aprueba directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado

### 2.3 Políticas de capacitación

El proceso de capacitación de los recursos humanos de la PCM en el año 2015 se inserta dentro de las siguientes políticas de capacitación:

- a. **Vincular acciones de capacitación con objetivos del Plan Operativo Institucional y Plan Estratégico Institucional**  
Desarrollar la capacitación de los colaboradores de la PCM en función al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- b. **Promover capacitación dirigida**  
Propiciar una capacitación ad-hoc dirigida exclusivamente a los colaboradores de la PCM, mediante convenios con instituciones educativas especializadas y la contratación de centros y expertos.
- c. **Incluir cursos usando Tecnología de Información y Comunicaciones**  
Lograr que los colaboradores se capaciten en forma virtual, utilizando las nuevas tecnologías de información y comunicaciones.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

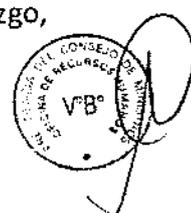
Secretaría  
General

- d. **Medición del impacto de la capacitación**  
Implementar un sistema de medición de la capacitación, mediante aplicación de encuestas dirigida al trabajador que se capacitó en el curso y a los responsables de cada área, pruebas de entrada y salida por cada curso, y encuestas a los jefes de las áreas cuyos trabajadores han sido beneficiados con las capacitaciones del PDP.
- e. **Promover un programa de capacitación y desarrollo del personal integral, racional y continuo.**  
Con el objetivo de disponer de cuadros técnicos y profesionales calificados que permitan el cumplimiento de las metas institucionales.

#### 2.4 Objetivos de la capacitación

Los objetivos de la capacitación para el año fiscal 2015 se dividen en general y específicos.

- a. **Objetivo general**  
Buscar el desarrollo laboral y personal de los colaboradores que integran la Presidencia de Consejo de Ministros, con el objeto de contribuir a la mejora de su desempeño laboral, propiciar su realización personal, y brindar servicio de calidad a la sociedad.
- b. **Objetivos específicos**
- Promover una estrategia de mejora continua en el grado de desarrollo personal y laboral de los recursos humanos de la PCM.
  - Reforzar iniciativa, creatividad, innovación y pro-actividad en la PCM.
  - Promover la motivación, integración e identificación del personal con los objetivos institucionales y con las metas de cada unidad orgánica.
  - Disponer de recursos humanos capacitados que realicen una gestión presupuestal, planeamiento, administrativa, contrataciones públicas, personal, financiera y tesorería, en forma eficiente y transparente.
  - Desarrollar habilidades para gestionar, amenguar y/o resolver adecuadamente la conflictividad social.
  - Desarrollar competencias de trabajo en equipo, liderazgo, proactividad, y mejora continua.
  - Contribuir al fortalecimiento de clima laboral.
  - Mejorar estrategias comunicacionales.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

Grupo de Trabajo  
Plan de Desarrollo

- Mejorar la eficiencia y competitividad de los servicios que brinda la PCM a la colectividad.

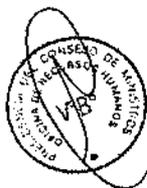
## 2.5 Estrategias de capacitación

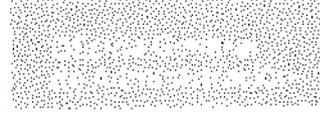
- Implementar sistema de evaluación de calidad de cada evento de capacitación.
- Monitorear y supervisar aleatoriamente las diversas acciones de capacitación realizadas.
- Elaborar un sistema de medición de adquisición de competencias y habilidades adquiridas mediante la capacitación.
- Velar por el cumplimiento de la calidad y cobertura temática de los eventos de capacitación.
- Promover la capacitación donde predomine la modalidad de cursos ad-hoc al personal de la PCM, con una temática y orientación diseñada para que se adquieran competencias técnicas requeridas para el cumplimiento de sus funciones.
- Impulsar la formación ad-hoc y a la medida de las necesidades de los equipos, a través de acciones de capacitación realizadas por profesionales altamente especializados y con experiencia comprobada en la materia.

## 2.6 Principios de la capacitación

En el Plan de Desarrollo de Personal Anualizado de la Presidencia del Consejo de Ministros se consideran los siguientes principios:

- a. Planificada y racional
- b. Creativa y retadora
- c. Inclusiva
- d. Imparcial y justa
- e. Reflexiva y transformadora
- f. Meritocrática





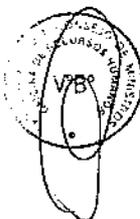
### III. EVALUACIÓN

Los trabajadores de la Presidencia del Consejo de Ministros vienen siendo capacitados con el propósito de afianzar sus habilidades, destrezas y capacidades, a fin de mejorar su performance laboral, que permita proporcionar servicios de mayor calidad a la ciudadanía. Este proceso capacitador tiene que ser integral, flexible y orientado a las funciones y objetivos institucionales.

#### 3.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación

El proceso de capacitación de los recursos humanos en la Presidencia del Consejo de Ministros tiene por finalidad mejorar el desempeño del personal en el desarrollo de cada una de sus tareas, por ello el diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a través de la aplicación de encuestas al personal a todos los trabajadores dentro del Régimen CAS y D.Leg 276 de la institución (conforme el formato aprobado en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2015, el cual se envió desde el correo institucional para todos los servidores, coordinando con las áreas secretariales para efectos de informar sobre el requerimiento y verificando que hubieran recibido la encuesta, reiterando en dos oportunidades el pedido durante el mes de diciembre 2014, y enero 2015.

Adicionalmente, conforme las recomendaciones de la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) se implementó un sondeo de opinión dirigido a los responsables de cada unidad orgánica, la cual se inició en las Oficinas de la Sede Petro Perú y se continuo con otras áreas ubicados en las sede de Cuzco y Palacio de Gobierno, con mayor disposición y tiempo ante la visita personal de las personas de Recursos Humanos encargadas de recoger esta información, conforme un cronograma de trabajo que se realizó internamente para cumplir con esta tarea en las dos primeras semanas de enero. En este sondeo de información contrastando con las encuestas tabuladas del recojo de información por trabajadores, se priorizaron las áreas con mayores requerimientos e interés de sus trabajadores por la capacitación, y se coordinó en algunos casos con los asesores de los jefes y/o con las personas que nos indicaban nos atenderían por estar viendo estos temas propios.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

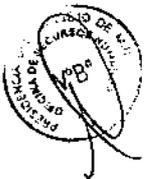
Secretaría  
General

Oficina Ejecutiva de  
Asesoría y Asistencia

Este levantamiento de información que se realizó en un 60% contando con la participación voluntaria de los interesados; el cual ha sido enriquecido con la devolución y evaluación de un 30% de los beneficiados con las capacitaciones in house en el 2014, y la evaluación que de sus jefes realizaron de su participación.

Estos instrumentos nos están permitiendo señalar que, el Plan de Capacitación de Personas 2015 se encuentra vinculada con las necesidades reales de la institución, habiendo recogido las propias necesidades de capacitación de los propios trabajadores, coincidiendo en un 80% de casos con las capacitaciones que se han solicitado desde las jefaturas del área usuaria, encontrándose enfocadas en las competencias necesarias para un eficiente desempeño laboral de la institución.

Conforme el diagnóstico realizado a través de las encuestas a los servidores y los sondeos de opinión a los asesores de los Jefes y/o a personal de la propia área, existe todavía una brecha muy grande no sólo en las metas a cumplir por oficinas, sino también en las capacidades que requieren los servidores por área en los conocimientos temáticos propios de sus desempeños laborales, y el cumplimiento eficiente, transparente y ético de sus funciones, por lo que se conforme lo expuesto, se propone priorizar el avance de las metas correspondientes al Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal que se detallan a continuación:



- Meta 3: Lograr que los servidores de la PCM tengan un comportamiento integral y ético en el desarrollo de sus funciones.
- Meta 4: Desarrollar capacidades de planificación y gestión adecuados.
- Meta 6: Aumentar las capacidades de liderazgo
- Meta 8: Consolidar el trabajo en equipo en la PCM.
- Meta 10: Consolidar las competencias técnicas de los servidores de la PCM



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

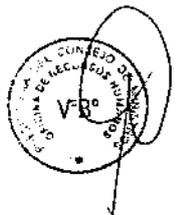
Secretaría  
General

Dentro de los sondeos realizados por áreas en visitas propias por área, se recogió además la necesidad de mayor profundidad de cursos de inducción y re inducción, que permiten la identificación del trabajador con su institución y la generación del compromiso del servidor con el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos a cumplir desde el Estado.

Tampoco puede perderse de vista el cumplimiento de las Políticas Nacionales, en los temas propios de la lucha anticorrupción, desde por ejemplo la acreditación de los servidores que participan en los procesos de compras y licitaciones ante el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado, sin descuidar los compromisos que tendrá que cumplir la institución en eventos nacionales e internacionales, siendo uno de ellos el Foro Asia Pacífico 2016, del cual el Perú será la sede.

Es importante en estos temas, las capacitaciones en cuestiones de protocolo y del perfeccionamiento del idioma inglés, en la búsqueda que los profesionales participen con éxito en las discusiones sobre política comercial, economía política, asuntos internacionales, comercio y desarrollo durante la mencionada Cumbre.

En ese sentido, la alianza estratégica mediante convenios con el Ministerio de Relaciones Exteriores, para la ejecución de talleres relacionados a estos temas, y la realización de cursos in-house en el idioma inglés para servidores es parte de la propuesta para este año.





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Secretaría General

Plan de Desarrollo Institucional

Formato N° 1

## ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2015

### 1- OBJETIVOS

- Identificar necesidades de capacitación a fin de fortalecer capacidades, destrezas y habilidades de los servidores de la PCM.
- Orientar la capacitación a las reales necesidades del personal y de las áreas de la PCM.

### 2- DATOS DEL INFORMANTE

Área o dependencia \_\_\_\_\_

### 3- NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Considerando las labores que realiza el área donde labora, marque con una X los cursos y/o eventos de capacitación que debe implementar la Oficina de Recursos Humanos en el 2013 para actualizar y fortalecer su capacidad de trabajo.

#### a. Cursos de Gestión Administrativa

- |   |                          |  |                          |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| 1- Administración y Organización          | <input type="checkbox"/> | 7- Gestión por Procesos                          | <input type="checkbox"/> |
| 2- Administración de Recursos Humanos     | <input type="checkbox"/> | 8- Sistemas Administrativos en el Sector Público | <input type="checkbox"/> |
| 3- Presupuesto y Gestión Presupuestal     | <input type="checkbox"/> | 9- Organización y Métodos                        | <input type="checkbox"/> |
| 4- Planeamiento Estratégico               | <input type="checkbox"/> | 10- Contrataciones del Estado                    | <input type="checkbox"/> |
| 5- Proyectos de Inversión Pública         | <input type="checkbox"/> | 11- Control Interno                              | <input type="checkbox"/> |
| 6- Procedimiento Administrativo Ley 27444 | <input type="checkbox"/> | 12- Administración y Gestión Pública             | <input type="checkbox"/> |

#### b. Cursos de Habilidades y Desarrollo de Competencias

- |                           |                          |   |                          |
|---------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| 1- Habilidades Directivas | <input type="checkbox"/> | 5- Toma de Decisiones Gerenciales       | <input type="checkbox"/> |
| 2- Liderazgo              | <input type="checkbox"/> | 6- Negociación y Solución de Conflictos | <input type="checkbox"/> |
| 3- Coaching               | <input type="checkbox"/> | 7- Comunicaciones Efectivas             | <input type="checkbox"/> |
| 4- Inteligencia Emocional | <input type="checkbox"/> | 8- Trabajo en Equipo                    | <input type="checkbox"/> |

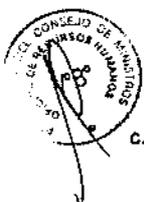
#### c. Cursos de Informática y Computación

- |                                |                          |   |                          |
|--------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| 1- Herramientas Office         | <input type="checkbox"/> | 4- MS Project                           | <input type="checkbox"/> |
| 2- Excel Intermedio-Avanzado   | <input type="checkbox"/> | 5-Bases de datos y software estadístico | <input type="checkbox"/> |
| 3- Seguridad de la información | <input type="checkbox"/> | 6- Redes y conectividad                 | <input type="checkbox"/> |

#### d. Otros cursos

- |                                     |                          |                                      |                          |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 1- Descentralización                | <input type="checkbox"/> | 5- Indicadores Económicos y Sociales | <input type="checkbox"/> |
| 2- Derechos Humanos                 | <input type="checkbox"/> | 6- Gestión de Proyectos Sociales     | <input type="checkbox"/> |
| 3- Derecho y Legislación Laboral    | <input type="checkbox"/> | 7- Participación Ciudadana           | <input type="checkbox"/> |
| 4- Análisis de la Realidad Nacional | <input type="checkbox"/> | 8- Desarrollo de Capacidades Locales | <input type="checkbox"/> |

9. Otros (Especificar) \_\_\_\_\_





PERU

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

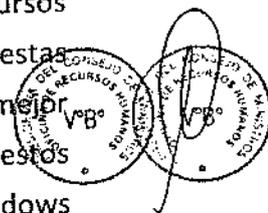
Efectivamente, la planificación de este Plan de Desarrollo de las Personas, una vez ejecutada la encuesta y el sondeo de opinión, y procesada la información, la selección de las acciones de capacitación se realizaría tomando en cuenta los siguientes factores: Prioridad institucional, temática, impacto en el cumplimiento de objetivos institucionales, cumplimiento de metas, e inversión a realizar, teniendo en cuenta que como objetivo en este año, conforme el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, se deben capacitar un total de mínimo 200 trabajadores, contando con un techo presupuestal de S/. 170,000.00 NUEVOS SOLES.

### 3.2 Método de evaluación

La gestión adecuada de un proceso de capacitación implica necesariamente un procedimiento de evaluación continuo que asegure el apropiado uso de los recursos públicos, su incidencia en el quehacer laboral y el impacto en el nivel de productividad y eficiencia del servicio que presta la institución al ciudadano.

En el año 2014, las capacitaciones permitieron que un número aproximado de 104 servidores se beneficiaran con capacitaciones ad-hoc en Cursos de Informática, Gestión Contable del Estado, Derecho Administrativo y Presupuesto Público. Que, 240 servidores se beneficiaran con charlas que les permitieron actualizar conceptos en inversión pública y descentralización, y que 12 servidores se beneficiaran con el pago de cursos especializados y Diploma en instituciones educativas públicas y privadas, en temas de Sistema Nacional de Tesorería, Gestión Pública, y Administración.

De las evaluaciones de los participantes en los eventos ad-hoc y en los cursos pagados en instituciones públicas y privadas, el (70%) del total de encuestas recibidas manifiestan que las capacitaciones les han permitido un mejor desempeño de sus labores, coincidiendo con la visión de los jefes de estos servidores. Actualmente sólo falta evaluar el desarrollo del curso de Windows 2012 server, que concluye a fines de febrero 2015, y el Diplomado de Administración en mayo de 2015.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

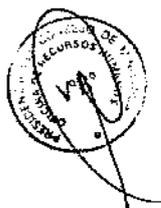
Secretaría  
General

Finalmente del total del presupuesto asignado en el 2014, que ascendió a S/. 150,000.00 NUEVOS SOLES, la ejecución del gasto en este rubro llegó a una ejecución general del 100%, siendo que en las capacitaciones temáticas se invirtió un tptal de S/. 102, 672.50, y adicionalmente en desarrollo de habilidades blandas y clima laboral un total de S/. 37, 327.50. En este último evento de integración participaron un total de 100 servidores.

En total el gasto de S/. 150,000 NUEVOS SOLES asignado para el PDP 2014 benefició a un grupo de 456 servidores.

En la PCM para este año 2015 se consideran los siguientes ámbitos de evaluación:

- a. Prueba de entrada en todos los cursos que participe personal de la PCM, una vez finalizado el curso se aplica una prueba final, a fin de contrastar el nivel de aprendizaje recibido. Esta será complementado con un informe final del proveedor que brinde el servicio.
- b. Evaluación de cada curso en el que participa un colaborador de la PCM. Para ello cada participante diligenciará un formato establecido (Ver formato N° 2) y un informe de su participación al área de recursos humanos, adjuntando copia del certificado o diploma recibido.
- c. Evaluación a través de un conjunto de indicadores cuantitativos, como: Número de participantes matriculados, % de personas que concluyeron satisfactoriamente el curso, tasa de deserción, número de horas de capacitación, costo de capacitación por trabajador, % de ejecución de inversión en capacitación.
- d. Evaluación de los participantes de los cursos, en los cuales señala el impacto de su capacitación en el desarrollo de sus tareas y cumplimiento de sus funciones. (ver formato N° 3)
- e. Evaluación de los jefes que informen sobre el impacto de la capacitación en el cumplimiento de sus metas. (ver formato N° 4)





PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Secretaría General

ORGANISMO NACIONAL DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

Formato N° 2

## ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN 2015

### 1- OBJETIVOS

Conocer la percepción de los participantes del proceso de capacitación en el año 2013, en relación al curso impartido y al desempeño del docente.

### 2- INSTRUCCIONES:

Marque con una (x) el valor que corresponda según su apreciación

Muy malo: 1

Malo: 2

Regular: 3

Bueno: 4

Muy bueno: 5



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

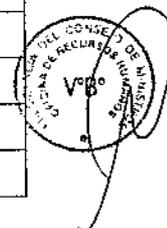
### 3- EVALUACION SOBRE EL CURSO

Curso: \_\_\_\_\_

- Utilidad del curso para su desempeño laboral
- Adecuado contenido teórico y práctico
- Material entregado actualizado
- Cumplimiento de horarios
- Instalaciones adecuadas para el desarrollo del curso
- Apreciación general del curso


### 4- EVALUACION SOBRE EL DOCENTE

- Claridad en la exposición de ideas
- Claridad en responder preguntas
- Desarrollo dinámico de la clase
- Incentiva participación en clase
- Motiva a una mayor investigación del tema tratado
- Puntualidad y asistencia
- Cumplimiento de sílabo



### Formato 3: Encuesta de Evaluación del Plan de Desarrollo de Personas

#### 1- OBJETIVOS

- Servir como instrumento evaluador e identificar los principales logros obtenidos en la capacitación.
- Conocer aspectos que se requieran reforzar a fin de mejorar las capacidades y habilidades de los servidores de la PCM.
- El cuestionario está dirigido exclusivamente a los servidores de la PCM que se capacitaron el año anterior.

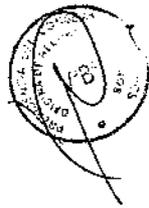
#### 2- DATOS DEL INFORMANTE:

- |                      |               |                                    |
|----------------------|---------------|------------------------------------|
| 1. Edad (años):      | 2. Sexo:      | 3. Área en la que trabaja(Indicar) |
| 1.1 Menos de 30 años | 2.1 Femenino  | .....                              |
| 1.2 31 – 44 años     | 2.2 Masculino | .....                              |
| 1.3 45 a más años    |               | .....                              |

#### 3- EVALUACIÓN CUALITATIVA

Tomando en cuenta la capacitación recibida el año anterior, marque las alternativas que usted considere:

- Considerando el material entregado en clases, el contenido y cumplimiento del sílabo, la pedagogía y conocimiento del docente, la organización e instalaciones del curso ¿Cómo calificaría, en términos generales, el desarrollo del curso de capacitación?
  - Muy buenc
  - Bueno
  - Regular
  - Maño
  - Muy malo
- ¿Cómo consideraría la utilidad del curso realizado para el desempeño de sus actividades laborales?
  - Muy útil
  - Útil
  - Regularmente útil
  - Poca utilidad
  - Nada útil
- ¿Cree usted que la capacitación recibida incrementó las competencias que requiere para realizar adecuadamente su trabajo?
  - Sí
  - No
  - No sabe, no opina
- ¿Considera usted que el curso llevado a cabo, le permitió generar nuevas ideas para diagnosticar adecuadamente, para tener un mejor panorama y/o para solucionar problemas relacionados con su trabajo cotidiano?
  - Sí, me permitió generar nuevas ide
  - No, no me permitió generar nuevas ideas
  - No sabe, no opina
- La capacitación recibida ¿Le permitió mejorar sus procesos de trabajo?
  - Sí me permitió
  - No, no me permitió
  - No sabe, no opina
- Con la capacitación recibida ¿Pudo elaborar o promover planes de mejora en las actividades laborales que realiza cotidianamente?
  - Sí pude
  - No pude
  - No sabe, no opina
- ¿Considera usted que la capacitación recibida le permitió innovar o crear nuevas formas de realizar su trabajo?
  - Sí me permitió
  - No, no me permitió
  - No sabe, no opina







PERU

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

Oficina de Recursos Humanos  
PCM

#### IV. CAPACITACIÓN PROGRAMADA EN EL AÑO 2015

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado de la PCM considera acciones de capacitación que incluye una temática con incidencia directa en el desarrollo institucional y de sus unidades orgánicas, incluyendo una propuesta de programas de inducción y re inducción con incidencia en los temas de función pública, ética pública y anticorrupción y clima laboral. (Ver anexo: cuadro N° 1)

Se tiene programado realizar acciones de capacitación que contemple los siguientes tópicos:

- Gestión y Sistemas Administrativos
- Presupuesto por resultados
- Gestión, Programación y Planeamiento
- Habilidades y Desarrollo de Competencias
- Gestión Pública: ciclo de políticas, programas y proyectos
- Negociación y Solución de Conflictos
- Recursos Humanos y legislación laboral
- Informática y Tecnología de Información y Comunicaciones

Para ello, la Oficina de Recursos Humanos efectuará la convocatoria respectiva para la inscripción en los cursos de capacitación, en coordinación con los responsables de cada unidad orgánica. La generación del compromiso tanto del trabajador como del jefe de área son indispensables para el éxito de las capacitaciones.

El financiamiento de las acciones de capacitación provendrá de los recursos provenientes del Tesoro Público, en el marco del presupuesto asignado para tal finalidad a la Oficina de Recursos Humanos de la PCM.

Asimismo, conforme lo contempla la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, en el punto VIII. Disposiciones complementarias, finales y transitorias, las entidades públicas mantendrán la facultad de celebrar convenios de capacitación con instituciones públicas y/o privadas, nacionales y extranjeras. En este sentido, se ha evaluado la conveniencia de generar alianzas estratégicas con instituciones de educación



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

superior que dentro del ranking de las universidades peruanas en el 2014<sup>1</sup> mantienen una posición puntera, y además manejan temas de interés para el desarrollo del PDP 2015 conforme la evaluación de necesidades de capacitación que se ha realizado. Adicionalmente, estos convenios permitirían al personal de la PCM beneficiarse con descuentos, becas, cursos libres y gratuitos e intercambios y asistencias con las áreas temáticas en el seguimiento de las capacitaciones a realizar. En ese sentido, se ha sostenido conversaciones con el CAEN, para descuentos en los cursos que brinda al público, y descuentos corporativos; con la Escuela Nacional de Administración Pública-ENAP, para coordinar esfuerzos en la formación de altos funcionarios y funcionarios de responsabilidades intermedias, y la formación de un grupo de trabajadores de la PCM como formadores para los cursos de inducción y re inducción que nos ayudarían a diseñar para cumplir con la implementación del nivel 1 de capacitación que se requiere reforzar en la entidad. Asimismo, nos permitirían brindar cursos ad hoc para las necesidades de capacitación en las nuevas directivas de Gestión de Recursos Humanos, y el dictado de cursos de ética para el personal.

De igual forma, se han sostenido reuniones con proveedores que brindan cursos ad-hoc y que podrían brindar descuentos y dobles certificaciones, becas y cursos gratuitos tanto con la OSCE como con el INDECI, para certificar cursos de Gestión Pública, Gestión de riesgos y desastres, Programación, Presupuesto, Liderazgo, Resolución de Conflictos Sociales, Arbitraje, contrataciones con el Estado, Coaching, Clima laboral, talleres de integración, Programación, Presupuesto por resultados, Asociaciones Público –privadas entre otros que puedan requerirse adaptando los planes curriculares a las necesidades de los participantes de la PCM. En ese sentido, existen propuestas que se están analizando tanto de la Universidad Nacional de Ingeniería, de la Universidad ESAN y de la Pontificia Universidad Católica del Perú<sup>2</sup>.

Existe además, una oferta de capacitación que se nos ha remitido por mesa de partes, de instituciones privadas de educación superior, entre los que tenemos la Escuela de Gerencia y Gestión, el instituto de Ciencias sociales y políticas Públicas, Centro Peruano de Estudios Gubernamentales, y la Escuela Nacional de Especialización para ejecutivos sobre cursos prácticos sobre SIAF casuístico, Auditoría y Control Gubernamental, Presupuesto Público para el año 2015, Ley del servicio civil, Liquidación de obras públicas, gestión de Tesorería gubernamental, Formulación del Estado de Flujos de Efectivo gubernamental y su Presentación de información del cierre contable 2014.

Anexo: Cuadro N° 1: ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015<sup>3</sup>

<sup>1</sup> <http://rankings.americaeconomia.com/mejores-universidades-peru-2014/ranking-2/>

<sup>2</sup> En el caso del Centro de Formación Continua de la PUCP los descuentos por curso son entendibles a los cónyuges, hijos y hermanos del personal de PCM beneficiario.

<sup>3</sup>







PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Secretaría General

Cuadro N° 1: ACCIONES DE CAPACITACION PROGRAMADAS EN EL MARCO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015<sup>1</sup>

ACCIONES DE CAPACITACION/TEMÁTICA	OBJETIVO	META SEGÚN PLAN QUINQUENAL	PARTICIPANTES POR ÁREA	INVERSIÓN ESTIMADA
<b>CURSOS DE GESTION ADMINISTRATIVA</b> Planeamiento, Presupuesto y Gestión presupuestal Planeamiento estratégico Políticas de Programación del gasto Administración y Gestión Pública Gestión de las Contrataciones con el Estado Gestión por procesos y cadena de resultados Administración y Gestión Pública Arbitraje y contrataciones con el Estado	Generar capacidades en los participantes que les permitan ser útiles en el desempeño de sus funciones	-Consolidar competencias técnicas en los servidores de la PCM	OGA/OAF/OGPP/ORH/PP/SD/SGP/ SC	40,000.00
<b>CURSOS Y TALLERES DE HABILIDADES Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS</b> Talleres de integración laboral Coaching y Liderazgo Toma de decisiones Gestión de conflictos y comunicación efectiva Trabajo en equipo y clima laboral Inteligencia emocional Redacción para profesionales Protocolo y relaciones internacionales Inglés in house	Lograr que los participantes desarrollen habilidades que les permitan mejorar en su interacción con sus compañeros y jefes, generando valor en los	-Desarrollar competencias orientadas a satisfacer las necesidades de los usuarios	Todas las áreas usuarias	50,000

<sup>1</sup> Los datos contenidos en el cuadro de acciones de capacitación son referenciales.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Secretaría  
General

<p><b>CURSOS DE SISTEMAS Y ARCHIVO</b></p> <p>Gerencia en gestión de archivos Archivos y gobiernos electrónicos Diseño de aplicaciones móviles Compartiendo contenidos en la web</p>	<p>Reforzar conocimientos a fin de mejorar competencias y optimizar el servicio que se brinda</p>	<p>-Consolidar competencias técnicas en los servidores de la PCMI</p>	<p>ONGE/ORH/ARCHIVO</p>	<p>15,000</p>
<p><b>CURSOS DE SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS</b></p> <p>Gestión de Recursos Humanos Implementación de la ley del servicio civil Diseño de indicadores de desempeño</p>	<p>Generar capacidades en los participantes que les permitan ser útiles en el desempeño de sus funciones</p>	<p>-Consolidar competencias técnicas en los servidores de la PCMI</p>	<p>ORH</p>	<p>5,000</p>
<p><b>CURSOS DE GESTION DE POLITICAS, PROYECTOS Y PROGRAMAS</b></p> <p>Diseño de políticas públicas Detección, filtración y definición de problemas públicos Identificación o generación, y selección de alternativas de política pública Estrategia de implementación de la política pública Inversiones y Asociaciones público privadas Gestión de proyectos sociales Gestión de desastres y riesgos Monitoreo y evaluación de la política pública</p>	<p>Generar capacidades en los participantes que les permitan ser útiles en el desempeño de sus funciones</p>	<p>-Consolidar competencias técnicas en los servidores de la PCMI</p>	<p>SGP/SC<sup>2</sup>/ODS/OGPP/SGRD/SD</p>	<p>40,000</p>

<sup>2</sup> Incluye también los servidores de las comisiones multisectoriales: CODEVRAEM, LUCHA CONTRA LA TALA ILEGAL, MINERIA ILEGAL Y CODEHUALLAGA



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Secretaría General



<b>GESTION Y RESOLUCION DE CONFLICTOS</b> Gestión, prevención y resolución de conflictos socio ambientales, minería ilegal	Reforzar conocimientos a fin de mejorar competencias y optimizar el servicio que se brinda	-Consolidar competencias técnicas en los servidores de la PCM	DIALOGO/ SC <sup>3</sup> / SD/ACAFMIRA/ OGPP	20,000
---	--	---	--	--------

<sup>3</sup> Incluye también los servidores de las comisiones multisectoriales: CODEVRAEM, LUCHA CONTRA LA TALA ILEGAL, MINERIA ILEGAL Y CODEHUALLAGA

