



Resolución Ministerial

No. 699-2011-EF/43

Lima, 28 de setiembre de 2011

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, en dicho marco, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, SERVIR aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el acápite III de la citada Directiva, están sujetas a su cumplimiento las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, asimismo, conforme a lo señalado en el acápite V de la citada Directiva, el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado –PDP, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, teniendo una vigencia de cinco años;

Que, en tal virtud, mediante Resolución Ministerial N° 663-2011-EF/43 se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, el Comité referido en el considerando precedente, ha elaborado el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (2012-2016), el cual es necesario aprobar;



Que, el párrafo final del numeral 5.1 del acápite V de 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, señala que el PDP Quinquenal una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento a la dirección de correo electrónico dp@servir.gob.pe;



De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR-PE; y la Resolución Ministerial N° 223-2011-EF/43, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas;



SE RESUELVE:

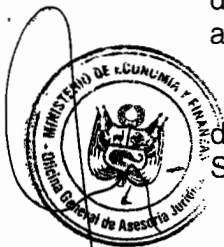
Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (2012 -2016), que, en anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Publicar en el Portal Institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe) el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (2012 -2016), y la respectiva Resolución de aprobación.

Artículo 3°.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (2012 -2016), a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Regístrese y comuníquese

LUIS MIGUEL CASTILLA RUBIO
Ministro de Economía y Finanzas



**PLAN DE DESARROLLO DE
LAS PERSONAS –
PDP QUINQUENAL**

**MINISTERIO DE ECONOMÍA Y
FINANZAS**

2012 – 2016

Presentación

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), ha sido elaborado de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, y a los instrumentos de gestión vigentes del MEF.

Bajo este contexto y en el marco del cumplimiento de los principios de Ética, siendo que la capacitación es un deber y un derecho de las Personas al Servicio del Estado, se propone el presente Plan de Desarrollo de las Personas - PDP que está orientado al Fortalecimiento Institucional y, por ende, al del trabajador en forma integral, tanto en sus conocimientos, habilidades y actitudes así como en su dimensión física, mental y espiritual para garantizar el desarrollo de la función pública y brindar servicios de excelencia.

1. Marco Estratégico Institucional

1.1. Misión

Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar con eficiencia y transparencia, la política económica y financiera del país a fin de alcanzar el crecimiento como condición básica conducente al desarrollo económico sostenido que implique el logro del bienestar general de la población.

1.2. Visión

Organización moderna, integrada, proactiva y con credibilidad, conformada por personal con vocación de servicio, calificado y motivado que desarrolla políticas estables y definidas.

2. Sustento Legal

- ✓ **Resolución Ministerial N° 223-2011-EF/43**, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas.
- ✓ **Resolución Ministerial N° 646-2007-EF/43 y modificatorias**, que aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2007 – 2011 del Ministerio de Economía y Finanzas.
- ✓ **Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público**, que promueve el desarrollo de los valores morales y éticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal en la gestión del desempeño laboral, a fin de brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados. Asimismo, se establecen los principios del empleo público: legalidad, modernidad, transparencia, eficiencia, y ética pública, así como la progresión que implica la asunción de funciones y responsabilidades de dificultad o mayor complejidad.

- ✓ **Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado**, cuyo objetivo es alcanzar un Estado al servicio de la ciudadanía, transparente en su gestión, con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, también promueve la evaluación de la gestión por resultados, a través del uso de modernos recursos tecnológicos, la planificación estratégica y concertada, la rendición pública y periódica de cuentas y la transparencia. Asimismo, se promueve la revalorización de la carrera pública, dando especial énfasis en el principio de la ética pública y la especialización, así como el respeto al Estado de Derecho.
- ✓ **Decreto Legislativo N° 1025** y su Reglamento, que establecen las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- ✓ **Decreto Legislativo N° 1057**, su Reglamento y modificatorias, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ **Ley N° 29158 - Ley Orgánica del Poder Ejecutivo**, que establece, entre otros, los principios de servicio al ciudadano.
- ✓ **Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública**, que establece los fines y principios de la función pública.

3. **Objetivos Estratégicos Generales**

Los objetivos estratégicos generales contenidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) vigente, son los que se detallan a continuación:

A nivel de Planeamiento Gubernamental:

- ✓ Garantizar la Estabilidad Macroeconómica.
- ✓ Fomentar la Inversión.
- ✓ Promover el desarrollo de la competitividad.
- ✓ Orientar el Gasto en Función del Impacto Social.
- ✓ Propiciar la Institucionalidad del Gasto.
- ✓ Promover la transparencia de la gestión pública.

A nivel del Programa de Deuda Pública:

- ✓ Cautelar que el nivel de endeudamiento sea concordante con la capacidad de pago del país.

4. **Competencias Necesarias**

Para alcanzar los objetivos estratégicos, el Ministerio de Economía y Finanzas requiere contar con trabajadores eficientes y éticos, siendo para ello necesario desarrollar competencias generales como:

- **Trabajo en Equipo**
Es la capacidad del trabajador a colaborar con los demás; ser parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos, metas,

proyectos y tareas compartidas; así como su disposición de integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades del MEF.

- **Orientación a Resultados**
Es la capacidad para realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia, con la finalidad de satisfacer la demanda de los usuarios del MEF.
- **Orientación al ciudadano y a entidades del Estado**
Es la actitud de ofrecer servicios adecuados al ciudadano y a las diferentes entidades del Estado identificando el problema y proporcionando soluciones efectivas; así como orientar los servicios que ofrecen los diversos Órganos del MEF.
- **Transparencia**
Es la actitud de integridad y ética para realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.
- **Conocimientos Técnicos del MEF**
Poseer los conocimientos de los diferentes Sistemas Administrativos en los que el MEF ejerce la rectoría, así como de temas relevantes para el desarrollo y crecimiento económico sostenido del país.

Además de ello, y conforme se vaya avanzando en su implementación, se desarrollarán las competencias específicas de los puestos.

5. Objetivos Estratégicos de Capacitación Quinquenal

5.1 Objetivos

- a) *Fortalecimiento y/o enriquecimiento de las capacidades institucionales del MEF que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.*
- b) *Potenciar las capacidades de los trabajadores de todos los niveles del MEF, en temas relacionados a la Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.*
- c) *Contribuir a la instauración de una Cultura Organizacional basada en la Transparencia y en la promoción de valores contenidas en el Código de Ética de la Función Pública.*

5.2 Estrategias

- ✓ *Planificar cursos de actualización, talleres y eventos de capacitación.*
- ✓ *Establecer las alianzas estratégicas con entidades especializadas sectoriales, nacionales e internacionales.*
- ✓ *Desarrollar e implementar la aplicación de la capacitación a través de sus diversas modalidades, incluyendo el E- learning.*

- ✓ *Planificar y realizar eventos institucionales en temas de desarrollo de competencias generales y específicas de cada órgano.*
- ✓ *Formación de una plana de facilitadores del MEF para brindar capacitación respecto de los sistemas que administra, a favor de las diferentes entidades del Estado y de la ciudadanía.*

5.3 Datos de la población de la entidad

La población que conforma el personal que trabaja en el Ministerio de Economía y Finanzas asciende a:

Decreto Legislativo 276: 491 personas

Decreto Legislativo 1057: 680 personas

Total: 1171 personas

5.4 Evaluación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal, se aplicará modalidades de evaluación en forma oportuna a las diferentes acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados, entre las que se ha previsto cubrir los siguientes:

- a) Nivel de Satisfacción de la Capacitación:** *A fin de verificar la calidad del servicio brindado por las entidades especializadas de capacitación externo, así como de los facilitadores internos.*
- b) Nivel de Asimilación de Aprendizaje:** *Para medir los conocimientos adquiridos por el personal del MEF.*
- c) Nivel de Rendimiento:** *Con la finalidad de verificar el impacto de la capacitación sobre la mejora de las capacidades institucionales, el cual comprende:*
 - c.1. Reducción de brechas entre el perfil del puesto y el rendimiento mostrado en el año respectivo, teniendo como finalidad identificar las necesidades de capacitación de las personas al Servicio del Estado, siendo su implementación de manera gradual.**
 - c.2 Logro de Metas:** *a fin de mostrar la relación existente entre la capacitación brindada y su impacto en la obtención de las metas del área y las metas institucionales. Las metas se establecerán de común acuerdo entre el jefe y el trabajador y ello conllevará a alinear sus intereses profesionales con los objetivos institucionales. Se requerirá de la capacitación previa para los jefes respectivos para uniformizar los criterios en el establecimiento de metas, la evaluación propiamente dicha y la retroalimentación respectiva. Su implementación también será de manera gradual.*

5.5 **Financiamiento**

El financiamiento para la capacitación se determinará de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación que se realicen en la generación de cada Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, durante el periodo 2012 – 2016, y será cubierto con cargo a los recursos presupuestarios asignados al pliego Economía y Finanzas.

6. **Metas de capacitación y evaluación**

6.1 **Metas e Indicadores**

- a. *Enriquecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales*

Los indicadores serán:

- *Nº de personas capacitadas / Nº total de personal.*
- *Nº de actividades de Capacitación ejecutadas por Dirección General / Nº de actividades de Capacitación Programadas.*

- b. *Enriquecer los conocimientos técnicos del personal y el desarrollo de capacidades institucionales en materia de:*

- *Gestión Pública,*
- *Gestión por Procesos,*
- *Gestión por Resultados,*
- *Gestión por Competencias.*

Los indicadores serán:

- *Nº de personas capacitadas / Nº total de personal.*
- *Nº de personas capacitadas de la Dirección General / Nº total de personas de la Dirección General.*

- c. *Impulsar la mejora del desempeño del personal y de las unidades orgánicas. Los indicadores serán:*

- *Porcentaje de personas que mejoraron el desempeño del año anterior.*
- *Porcentaje de unidades orgánicas que mejoraron el desempeño del año anterior.*

- d. *Contar con una plana de facilitadores del MEF que cuente con las competencias y conocimientos necesarios. El indicador de esta meta será aplicando la siguiente fórmula:*

- *Nº de Direcciones Generales con Facilitadores / Nº de Direcciones Generales.*
- *Nº de Facilitadores formados / Nº de Facilitadores Identificados.*

- e. *Evaluar la calidad de servicio de las entidades especializadas de capacitación. El indicador será:*
 - *Nivel de satisfacción de la capacitación.*

- f. *Ejecutar el Plan Quinquenal*
 - *N° de Actividades de Capacitación Ejecutada / N° de Actividades de Capacitación Programada.*

En el Anexo 1 se muestra el cuadro de metas quinquenales cuantificadas asociadas a los indicadores antes mencionados.

6.2 Mecanismos de seguimiento y evaluación

Las acciones de capacitación programadas para las personas al servicio del MEF, serán monitoreadas y evaluadas de la siguiente manera:

- *Elaboración de estadística descriptiva para efectuar el seguimiento del número de actividades de capacitación y número de personas capacitadas, así como el seguimiento del número de facilitadores identificados y el número de facilitadores formados.*

- *Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, en la que previamente los jefes verifican si la capacitación impartida al personal se está aplicando en el desempeño de sus funciones y si han sido mejoradas en el periodo siguiente, de modo que sea sustento para los requerimientos de actividades de capacitación a ser incluido en el Plan Anual, conforme a los lineamientos de SERVIR.*

- *Evaluación de desempeño por unidades orgánicas, con la finalidad de verificar si las áreas mejoraron o superaron las metas del año anterior.*

- *Aplicación de encuestas, al momento de culminarse la capacitación, a fin de obtener el nivel de percepción sobre la satisfacción y calidad del mismo.*

ANEXO 1

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP QUINQUENAL (2012 - 2016) MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

DETERMINACION DE METAS E INDICADORES

Objetivo Específico	Meta Cuantificada del Quinquenio	Indicadores 2012 - 2016
<i>Enriquecer los conocimientos técnicos asociados al desarrollo de capacidades institucionales.</i>	<i>50% del total del personal capacitado</i>	<i>N° de personas capacitadas / N° total de personal</i>
	<i>85%</i>	<i>N° de actividades de Capacitación ejecutadas por Dirección General / N° de actividades de Capacitación Programadas</i>
<i>Enriquecer los conocimientos técnicos del personal y el desarrollo de capacidades institucionales en materia de:</i> • <i>Gestión Pública,</i> • <i>Gestión por Procesos,</i> • <i>Gestión por Resultados,</i> • <i>Gestión por Competencias.</i>	<i>50% del total del personal capacitado</i>	<i>N° de personas capacitadas / N° total de personal</i>
	<i>70%</i>	<i>N° de personas capacitadas de la Dirección General / N° total de personas de la Dirección General</i>
<i>Impulsar la mejora del desempeño del personal y de las unidades orgánicas</i>	<i>50%</i>	<i>Porcentaje de personas que mejoraron el desempeño del año anterior.</i>
	<i>50%</i>	<i>Porcentaje de unidades orgánicas que mejoraron el desempeño del año anterior.</i>
<i>Contar con una plana de facilitadores del MEF que cuente con las competencias y conocimientos necesarios.</i>	<i>01 persona por cada Dirección General</i>	<i>N° de Direcciones Generales con Facilitadores / N° de Direcciones Generales</i>
	<i>50% de facilitadores formados</i>	<i>N° de Facilitadores formados / N° de Facilitadores Identificados</i>
<i>Evaluar la calidad de servicio de las entidades especializadas de capacitación.</i>	<i>80%</i>	<i>Nivel de satisfacción de la capacitación</i>
<i>Ejecutar el Plan Quinquenal</i>	<i>100% del Plan Quinquenal ejecutado</i>	<i>Número de Actividades de Capacitación Ejecutada / Número de Actividades de Capacitación Programada</i>