

DIRECTIVA PARA ELABORACIÓN DE PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
--PREGUNTAS FRECUENTES--

1. ¿Qué busca el Plan de Desarrollo de las Personas?

Busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo.

2. ¿Todas las entidades deberán elaborar el PDP?

Este año la elaboración de los PDP (Quinquenal y Anual) sólo es obligatoria para las sedes centrales de los pliegos del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, es decir, este grupo de entidades deberá:

- elaborar el PDP anual para ejecutarlo en el 2012 y
- elaborar el PDP Quinquenal para ejecutarlo en el próximo quinquenio (2012-2016)

3. ¿Cuáles son los antecedentes normativos a tomar en cuenta para la elaboración del PDP?

Los antecedentes normativos son los siguientes:

- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"

4. ¿Qué son el PDP Quinquenal y el PDP Anual?

Son documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados. El PDP Quinquenal representa la planificación de tales actividades a largo plazo, mientras que el PDP Anual representa su versión operativa.

5. ¿Se puede modificar el PDP? ¿Cuál es su procedimiento?

Considerando que se pueden presentar circunstancias que pueden hacer que los objetivos estratégicos, la misión, visión institucional cambien, así como los documentos que sirven como insumos para la elaboración del PDP pueden variar, el PDP puede verse afecto a modificaciones. Para ello, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga las veces, en su calidad de Secretario de Comité, responsable de la elaboración del PDP deberá coordinar con el Secretario General, o quien haga las veces, la convocatoria de los miembros del Comité a una sesión en la que se evalúen las propuestas de modificación del PDP ante cambios relevantes.

7. **¿Cómo se financiará la capacitación?**

Se financiará con el presupuesto de cada entidad, siendo cada una responsable del financiamiento de las acciones de capacitación y evaluación de competencias contempladas en sus respectivos PDP.

8. **¿Pueden ser beneficiarios de la capacitación todas las personas que presten servicios en las entidades públicas bajo cualquier modalidad de contratación?**

Sí, pueden ser beneficiarias las personas al servicio del Estado, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo.

El Representante de la Oficina de Recursos Humanos, en su condición de Secretario del Comité, será el encargado de la ejecución del PDP anualizado y de asegurar que las capacitaciones vayan encaminadas al logro de los objetivos institucionales e informar al Comité en los casos que corresponda.

9. **¿Existe una relación entre evaluación de competencias y capacitación?**

Ambos procesos son parte del mismo ciclo virtuoso. Por un lado, la capacitación deberá recoger la información derivada de la evaluación, mientras que, por el otro, la evaluación de competencias identificará los efectos de la capacitación aplicada en el personal.

10. **Acerca de los Planes de Capacitación de las entidades aprobados por normas internas para su ejecución en el 2011, ¿seguirán ejecutándose en el 2011?**

Sí, los Planes de Capacitación del 2011 siguen vigentes, la Directiva de SERVIR rige para los Planes de Desarrollo de las Personas que se implementarán a partir del año 2012.

11. **Las Directivas de Capacitación de cada entidad, aprobadas mediante Resoluciones Ministeriales, ¿se seguirán aplicando en el 2012?**

Las directivas de cada sector siguen vigentes en tanto no se contradigan con el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, y deberán ir adecuándose a las nuevas disposiciones. El numeral 5) VIII de las Disposiciones complementarias, finales y transitorias de la Directiva indica que a partir del año 2012 su aplicación es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades de los diferentes niveles de gobierno.

12. **Si en una entidad se han desarrollado instrumentos de capacitación y evaluación de competencias ¿podrán ser considerados para la elaboración del PDP?**

Sí, se podrá seguir utilizando los instrumentos de capacitación y evaluación por competencias con los que han venido trabajando, siempre y cuando cumplan con los requisitos mínimos exigidos en la Directiva para el PDP quinquenal y el anual.

13. **¿Cuál es el objetivo de tener un Comité para elaborar el PDP?**

Integrar los aportes que actores relevantes (Gerente General, Director de la Oficina de Presupuesto, Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y representante de personal) tienen sobre las estrategias más adecuadas para mejorar o desarrollar las capacidades de las

personas que prestan servicios en las entidades públicas. La idea es conjugar los distintos intereses de los actores, que serán finalmente los que tomen las decisiones, de modo que, el Plan de Desarrollo de Personas constituya un documento de gestión elaborado de manera participativa, multidisciplinaria y concertada para poder ser puesto en marcha.

14. ¿Qué ocurre si uno de los miembros del Comité cesa en sus funciones o se ve imposibilitado de cumplir el encargo?

De acuerdo a la Directiva, los funcionarios o directivos que ocupan los cargos de Secretario General, Director de la Oficina de Presupuesto y Jefe de Recursos Humanos, son los titulares del Comité; sin embargo, ante cualquier eventualidad que haga imposible cumplir dicho encargo, pueden delegar su participación en un representante. Esta misma figura aplica para los casos en los que alguno de los miembros del Comité cesara en sus funciones.

Sin embargo, para el caso del representante de personal elegido por votación, la Directiva contempla la figura del altermo, quien ante cualquier eventualidad asume la participación en el Comité. Sólo en el caso que la eventualidad sea permanente, simultáneamente y sin afectar el desempeño del Comité, se deberá convocar nuevamente a elecciones para elegir un nuevo representante.

15. ¿Puede una persona contratada como CAS formar parte del Comité para la Elaboración del PDP?, ¿lo designan como miembro por tres años o sólo hasta que dure su contrato?

El artículo 3º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025 establece que uno de los miembros del Comité es el representante del personal y su altermo, sin hacer referencia a régimen alguno. Sólo se requiere que dicho representante se encuentre legitimado dentro de un proceso de elección transparente, en el que los trabajadores elijan, independientemente del régimen al que se encuentren sujetos.

El hecho de que su elección como miembro del Comité sea por tres años, no implica que su contrato no pueda ser resuelto en los casos que establece la normativa sobre la materia.

16. ¿Hay otros requisitos mínimos para la elección del representante del personal para formar parte del Comité?

El único requisito es que los representantes sean elegidos por el personal de la entidad. Esta elección otorga legitimidad y representatividad al equipo conformado (Comité).

17. ¿Quién hará seguimiento y establecerá acciones correctivas para que el Plan de Desarrollo de las Personas se encamine a los objetivos deseados por cada entidad?

La Autoridad Nacional del Servicio Civil establece los lineamientos y pautas para la elaboración de los PDP. Es el representante de Recursos Humanos quien realiza el seguimiento a la ejecución del PDP e informa al Comité en los casos que corresponda.

18. ¿Qué pasa si no se presenta el PDP Quinquenal y/o Anual, estando obligado a hacerlo?

El Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establecen que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado se realice a través de la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas – PDP.

En ese sentido, en caso de no presentar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y/o Anual, se estaría incumpliendo un mandato legal imperativo, lo cual acarrea la correspondiente responsabilidad, determinada de acuerdo a las normas sobre la materia.