

# Capacitación y evaluación para el sector público

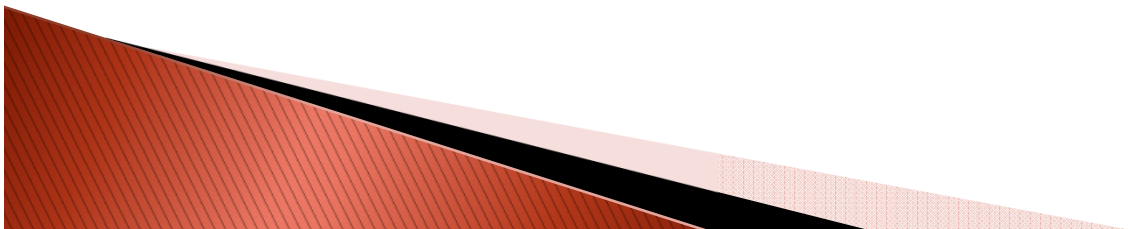
Julio 2011

Autoridad Nacional del Servicio Civil

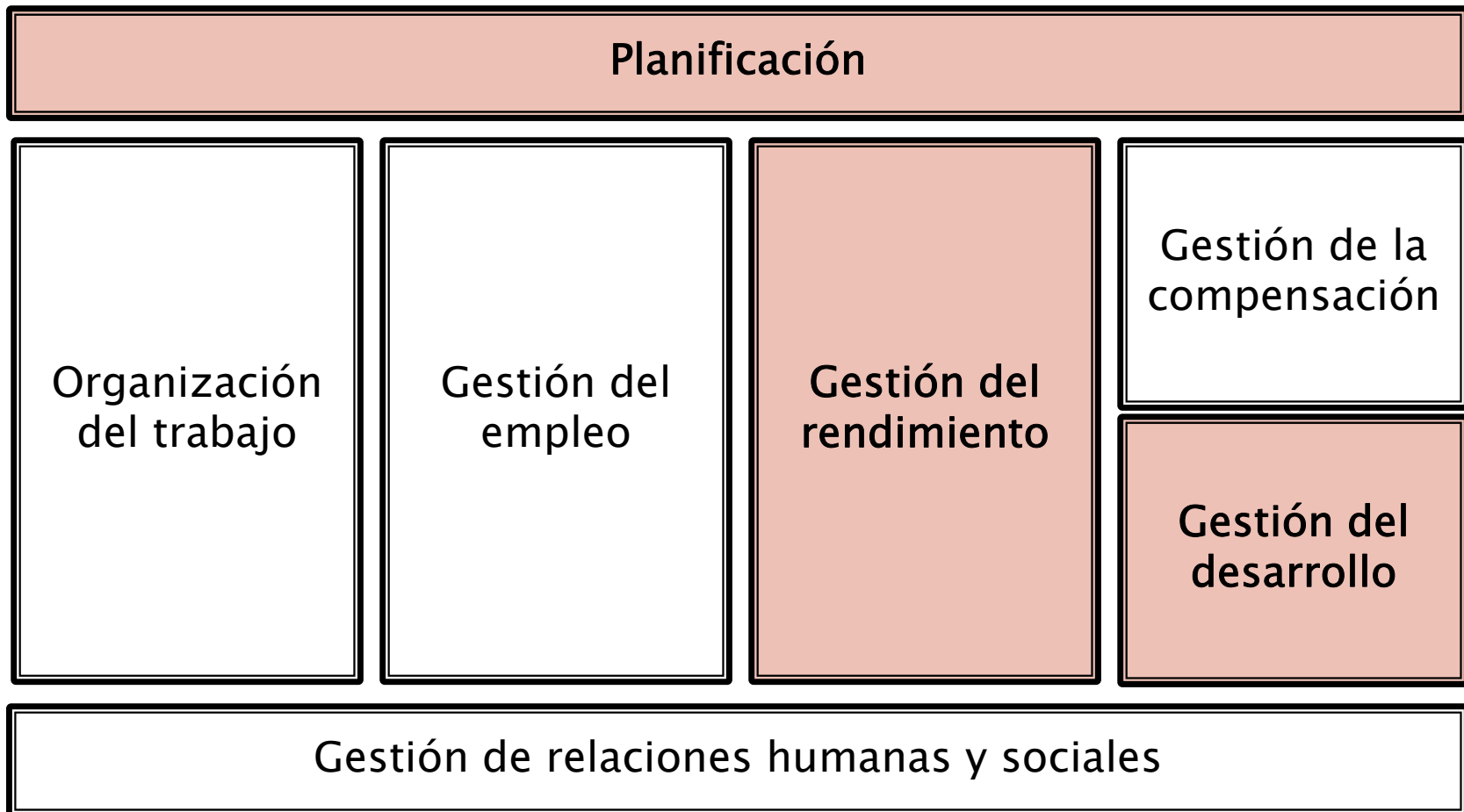


# Marco normativo

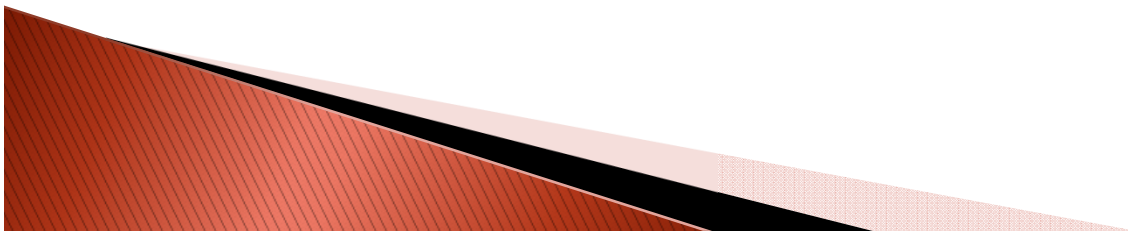
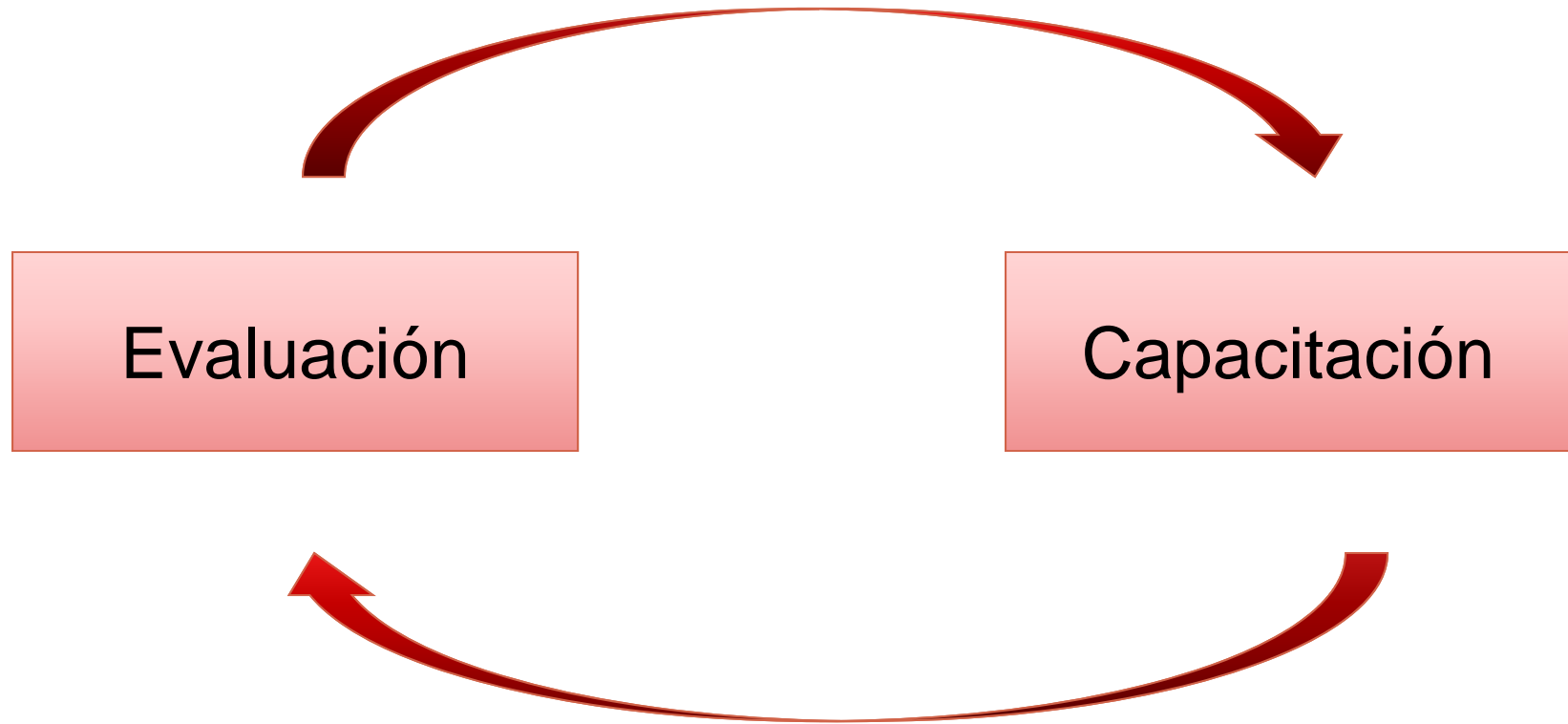
- ▶ **Decreto Legislativo N° 1023.** Creación y aprobación de las funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR (incluidas la planificación y formulación de políticas nacionales en temas de capacitación y evaluación)
- ▶ **Decreto Legislativo N° 1025.** Aprobación de normas para regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado.
- ▶ **Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.** Aprobación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- ▶ **Decreto Supremo N° 086-2010-PCM.** Incorporación de la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.



# Subsistemas de recursos humanos



# Círculo virtuoso



# Planes de capacitación: hallazgos

- **La planificación de la capacitación no es sistemática**  
No existe un protocolo a seguir por los responsables de las Oficinas de Recursos Humanos.
- **No hay orientación al cierre de brechas**  
Hay una concentración en la elaboración de diagnósticos, pero la información recabada y sistematizada no es aprovechada para la toma de decisiones.
- **La capacitación es reactiva**  
Más que a la planificación, la capacitación responde a otras prioridades/urgencias.
- **Inexistencia de seguimiento y evaluación**  
Las actividades planificadas no son monitoreadas y, por ende, se desconoce el aporte al desempeño.

# Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)

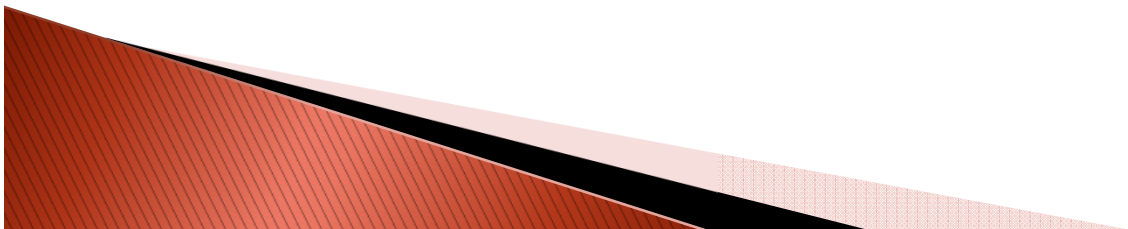
Herramienta de gestión que busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación a través de un protocolo y procesos estandarizados.

## Estructura:

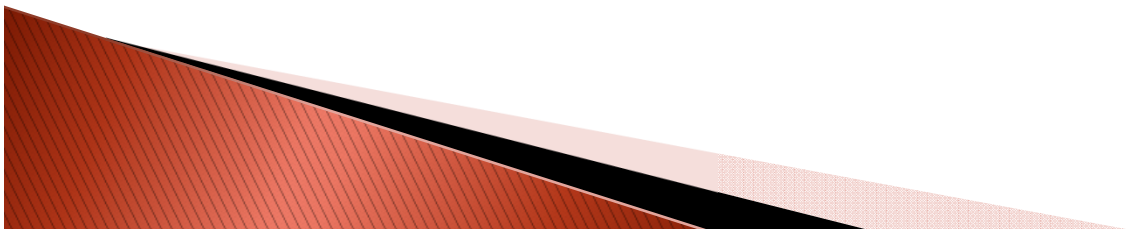
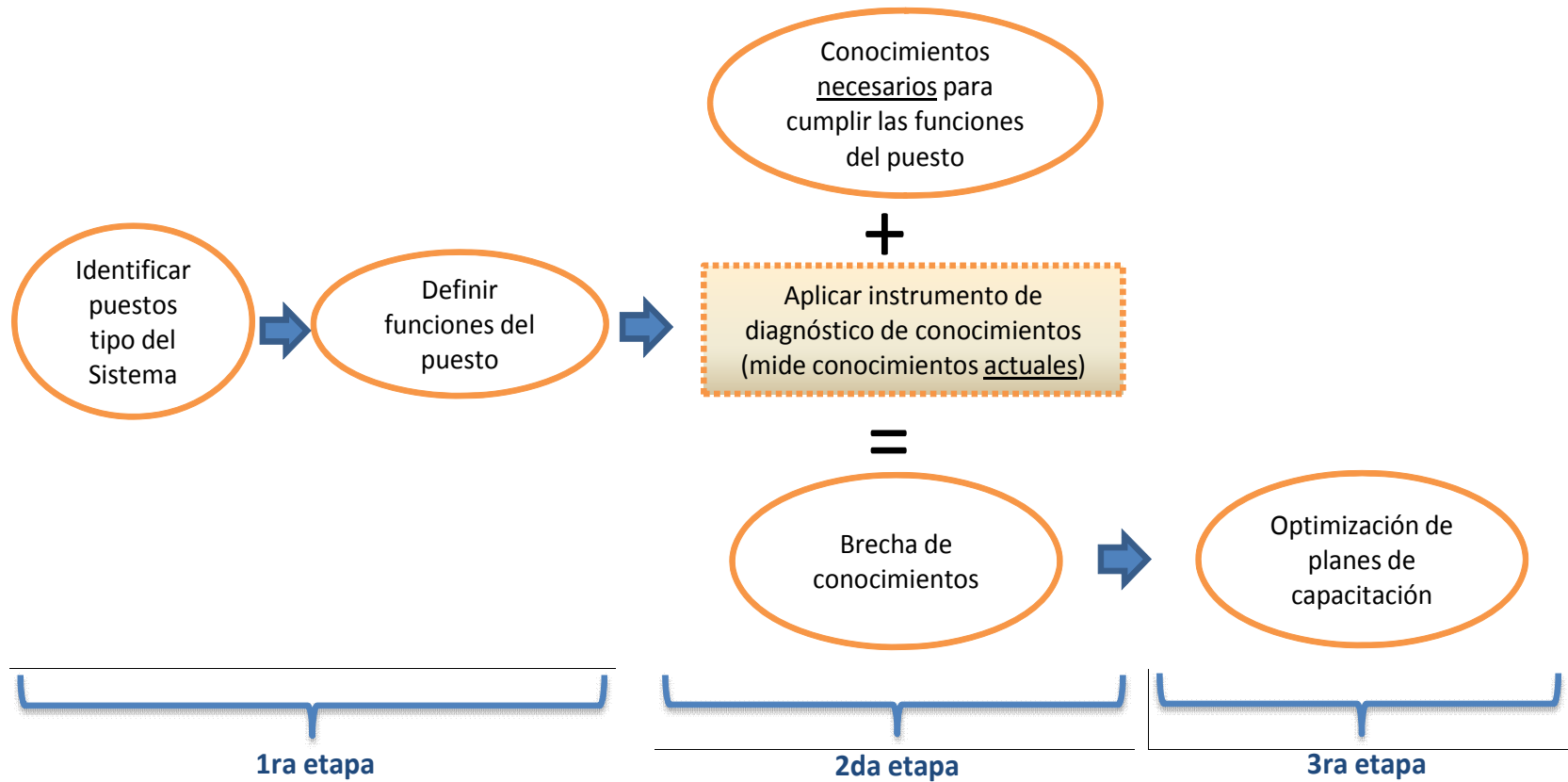
- Marco estratégico institucional  
**¿Hacia dónde se dirige la entidad?** → PEI, POI
- Competencias necesarias  
**¿Qué competencias requiere?** → Diagnósticos, pruebas
- Objetivos y estrategias de capacitación  
**¿Cómo cerrar las brechas identificadas?** → Estrategias específicas
- Metas de capacitación y evaluación  
**¿Cómo monitorear y evaluar resultados de capacitación?** → Indicadores

# Diagnóstico de Conocimientos

- ▶ Permite evaluar de los conocimientos de los servidores públicos sobre sus funciones cotidianas.
- ▶ **Características:**
  - Objetividad.- algoritmo que extrae aleatoriamente preguntas de una base de datos.
  - Credibilidad.- evaluación sobre temas relacionados con el puesto o función.
  - Seguridad.- alto resguardo de banco de preguntas y de ejecución de las pruebas.
  - Alcance.- pruebas virtuales y de acceso remoto.
- ▶ **Utilidad:**
  - Contar con perfiles para los distintos puestos tipo identificados.
  - Consolidar información censal sobre las personas que desempeñan funciones.
  - Reconocer las competencias actuales de los operadores e identificar sus brechas.
  - Promover una cultura proclive a la evaluación.



# Modelo





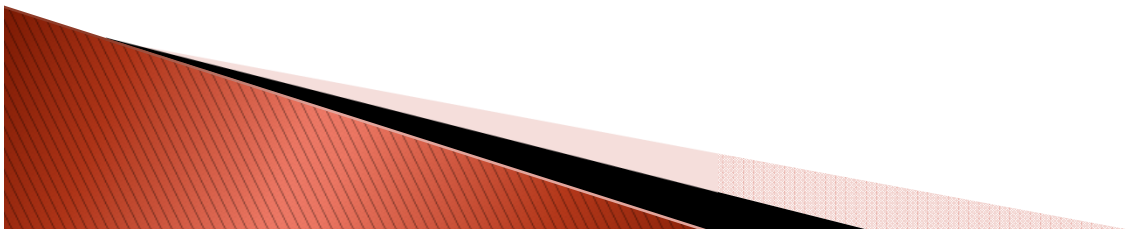
# Resultados

- ▶ 7,196 personas censadas (DNI, nombre, edad, sexo, centro de labores, etc.).
- ▶ 5,079 personas de los sistemas administrativos de inversión (SNIP) y compras (OSCE) evaluadas.
- ▶ Otros 1,833 ciudadanos (auto)evaluados.
- ▶ Diseño de perfiles para 5 puestos tipo identificados en el sistema de inversiones: evaluador, formulador, responsable de oficina de programación de inversiones (OPI), responsable de unidad formuladora (UF) y coordinador de asistencia técnica (CAT).
- ▶ Resultados distribuidos a los evaluados, las entidades pública y la ciudadanía.

# PDP: Lo que se está en marcha...

Desde mayo las entidades públicas de GN y GR están enviando sus PDP a SERVIR, teniendo como plazo máximo el mes de septiembre. Se tomaron previamente las siguientes acciones:

- 1 Se desarrolló un curso de e-learning sobre el subsistema de capacitación para la red de GESTORES.
- 2 Se desarrolló un taller de asistencia técnica para los jefes de RRHH de las sedes centrales de los Ministerios y los Gobiernos Regionales.
- 3 Se elaboró una guía metodológica (disponible vía web).
- 4 Se proporcionó asesoramiento técnico personalizado a los asistentes al taller sobre diseño de PDP.
- 5 Se resuelven consultas a través de la vía telefónica y de la dirección electrónica [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).



# PDP: Siguietes pasos...

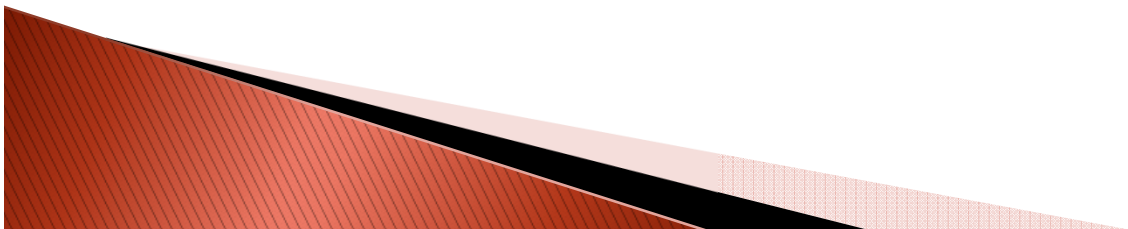
Desde el 2012, la elaboración del PDP será obligatoria para las entidades públicas de los tres niveles de gobierno. Se ha programado lo siguiente:

1 Analizar una muestra aleatoria de PDP para identificar buenas prácticas y las principales dificultades. Sistematizar dificultades y ajustar las herramientas de consulta para las entidades.

2 Aprobar una directiva, ajustada según experiencia del primer año.

3 Ajustar la lista de preguntas frecuentes acerca del PDP y la guía metodológica sobre la base de la experiencia actual.

1 Disponer capacitación y asistencia técnica orientada a los gestores (aprovechamiento de medios virtuales, enfoque en cascada).



# Capacitación y evaluación para el sector público

Julio 2011

Autoridad Nacional del Servicio Civil

