

TALLER PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO



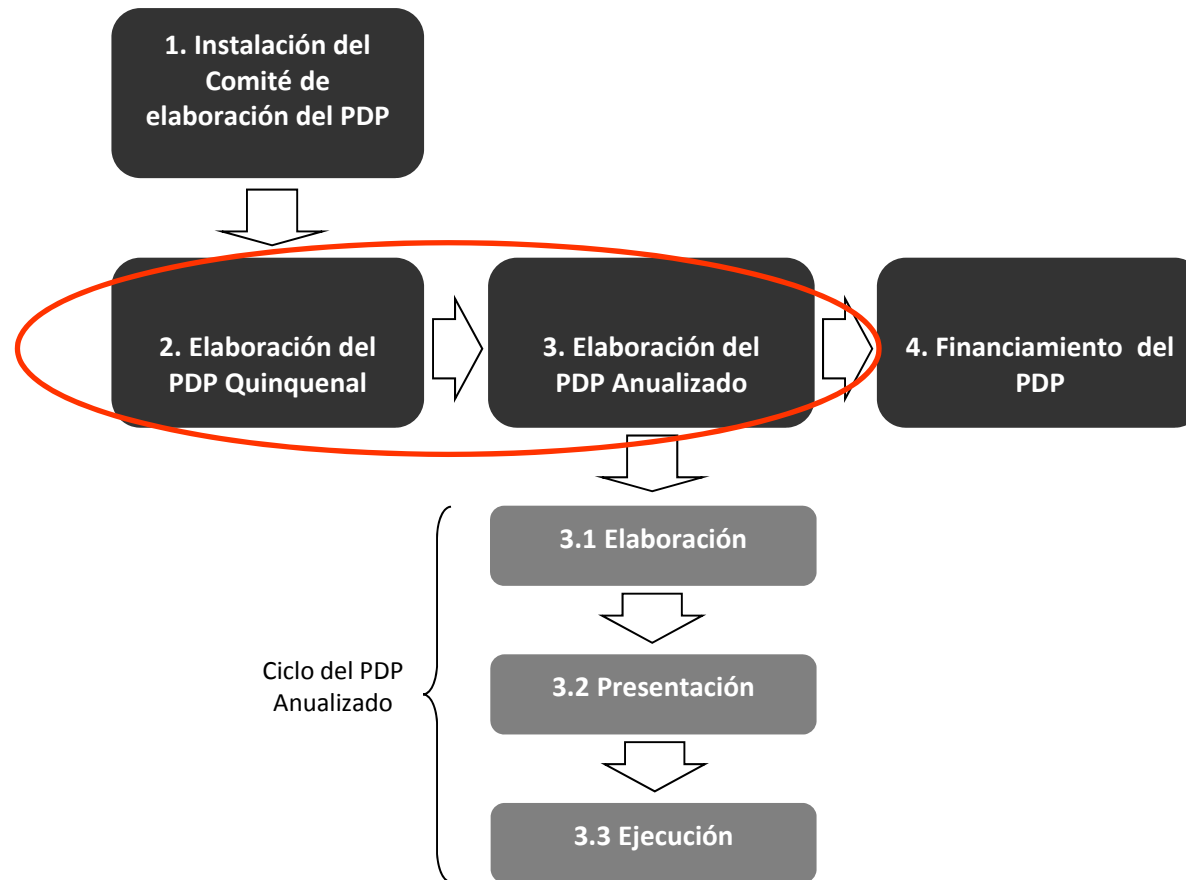
Objetivo del Taller

- Brindar orientación en el proceso de elaboración del PDP Quinquenal y el PDP Anualizado.

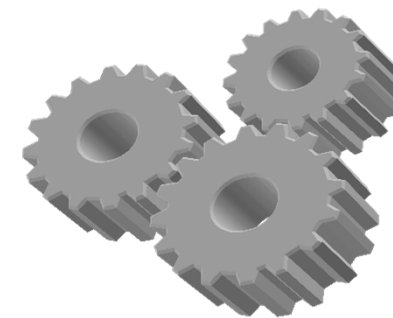
¿Qué es el PDP?

- Es un **plan de gestión** que busca **mejorar las acciones de capacitación y evaluación**.
- Diseñado de acuerdo a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR (contenidos mínimos).

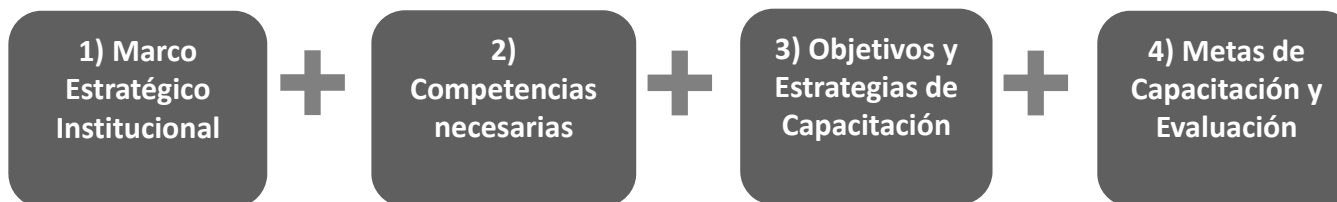
PASOS PARA LA GESTIÓN DEL PDP QUINQUENAL Y PDP ANUALIZADO



ELABORACIÓN DEL PDP QUINQUENAL



Contenidos del PDP Quinquenal



ELABORACIÓN DEL PDP QUINQUENAL

1) Información del Marco Estratégico Institucional



Describir la información institucional de su entidad referida a:

- El enunciado de la **Misión** Institucional.
- El enunciado de la **Visión** Institucional.
- La descripción de los **objetivos estratégicos** de la entidad, sobre la base de lo establecido en sus instrumentos de gestión de mediano y largo plazo.

Ejemplo



Puede incorporar otras informaciones que considere oportunas: como los valores institucionales.

1. Marco Estratégico Institucional

1.1. Misión

“Somos una organización con valores que brinda servicios públicos con excelencia, promoviendo el desarrollo integral de la ciudad, en armonía con el medio ambiente”

1.2. Visión

“ABCD, una comunidad modelo, segura y saludable, que atiende la calidad de vida de sus vecinos, haciendo de su ciudad el mejor lugar para vivir”

1.3. Objetivos Estratégicos

- Propiciar el desarrollo humano integral, facilitando el empleo, educación, cultura e identidad distrital.*
- Reforzar las instituciones distritales para la gestión del desarrollo comunal con gobernabilidad, democracia y participación.*
- Gestionar el desarrollo armónico de la ciudad con el medio ambiente, con estándares adecuados de vialidad, servicios urbanos y otros de infraestructura.*

ELABORACIÓN DEL PDP QUINQUENAL

2) Información sobre las Competencias Necesarias



Describir las **competencias necesarias** por parte de las personas al servicio de su entidad **para alcanzar los objetivos estratégicos**.

- Primero analicen los objetivos estratégicos institucionales e identifiquen qué competencias son necesarias en las personas de su entidad para que dichos objetivos puedan cumplirse.

Ejemplo

Por ejemplo, ante el objetivo estratégico institucional:

“Gestionar el desarrollo armónico de la ciudad con el medio ambiente.”

Algunas de las **competencias necesarias** para el logro de dicho objetivo estratégico podrían ser, entre otras:

- *Competencias en gestión, conservación y vigilancia del medio ambiente, o*
- *Competencias en diagnóstico, planificación y control ambiental.*

2. Competencias Necesarias

Para alcanzar los objetivos estratégicos, la Municipalidad de ABCD requiere contar con colaboradores eficientes siendo necesario desarrollar:

- *Competencias de calidad en el servicio y atención al ciudadano.*
- *Competencias vinculadas al desarrollo humano sostenible.*
- *Competencias en innovación y gestión de proyectos sociales, culturales y ambientales.*



ELABORACIÓN DEL PDP QUINQUENAL

3) Información sobre Objetivos y Estrategias de capacitación



Describir la información referida a:

- Los **Objetivos de capacitación** que se pretenden alcanzar en **5 años**.
- Las **Estrategias de capacitación** previstas para atender dichos objetivos.

Además, debe señalar brevemente, información sobre:

- El total de personas de su entidad.
- El tipo de evaluación a ser aplicado.
- Un estimado del financiamiento requerido.

Ejemplo

Para identificar los **Objetivos de capacitación** a alcanzar en 5 años, revise nuevamente los objetivos estratégicos institucionales y las competencias necesarias.

Por ejemplo, ante el **objetivo estratégico** institucional:

- *“Gestionar el desarrollo armónico de la ciudad con el medio ambiente.”*

Algunos objetivos de **capacitación a 5 años** podrían ser, entre otros:

- *Fortalecer una cultura institucional responsable con el medio ambiente, o*
- *Contar con colaboradores comprometidos y activos en el cuidado del medio ambiente.*

Ejemplo



Los objetivos de capacitación quinquenal deben estar alineados al PEI

3. Objetivos y Estrategias de Capacitación Quinquenal

3.1. Objetivos

- Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios municipales.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores del desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.

3.2. Estrategias

- Planificación y realización de **cursos** de actualización.
- Planificación y realización de **talleres** participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
- Desarrollo e implementación de **módulos de auto aprendizaje** en la Intranet (e-learning).



Puede incluir modalidades, métodos, técnicas y/o herramientas de capacitación que prevea serán oportunos para cumplir con los objetivos previstos.

ELABORACIÓN DEL PDP QUINQUENAL

4) Información sobre las metas de Capacitación



Describir la información referida a:

- Las **Metas de Capacitación** que se pretenden alcanzar en **5 años**.
- Los **Indicadores** que se establecerán para monitorear el cumplimiento de los resultados del **PDP Anualizado**.
- Los **mecanismos de seguimiento y evaluación** para obtener información de los resultados del **PDP Anualizado**.

Ejemplo

Una **meta de capacitación** es la particularización de un objetivo de capacitación, por lo que puede considerarse como un objetivo específico de capacitación. Una meta puede ser de orden cualitativo o numérico.

Por ejemplo, ante el **objetivo de capacitación a 5 años**:

- *Contar con colaboradores comprometidos y activos en el cuidado del medio ambiente.*

Algunas **metas de capacitación** podrían ser, entre otras:

- *Desarrollar competencias de gestión ambiental, o*
- *Reducir las brechas de competencias en gestión ambiental (en el caso que existan resultados de evaluaciones de competencias previas en su entidad).*



Ejemplo

Un **indicador** es una referencia de información cualitativa o numérica afín a una meta.

Por ejemplo, ante la meta:

- *Desarrollar competencias de gestión ambiental.*

Un indicador afín podría ser, entre otros:

- *Número de actividades de capacitación.*

O por ejemplo, ante la meta:

- *Reducir las brechas de competencias en gestión ambiental.*

Un indicador afín podría ser, entre otros:

- *Porcentaje (%) de aprobados en los cursos.*



Ejemplo

Los **mecanismos de seguimiento y evaluación** son las herramientas que le permitirán gestionar los indicadores que haya definido y verificar el logro de las metas previstas.

Por ejemplo, ante el indicador:

- *Porcentaje (%) de aprobados en los cursos de gestión ambiental.*

Un mecanismo de seguimiento y evaluación podría ser, entre otros:

- *Aplicar pruebas de conocimientos.*

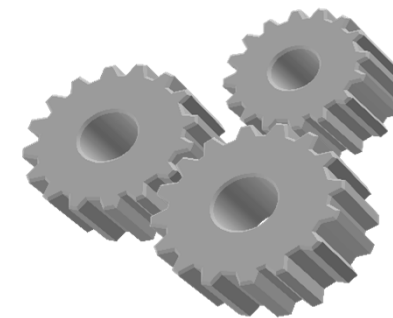
A partir de las pruebas de conocimientos, aplicados posteriormente a los cursos de capacitación, podrá obtener el indicador de porcentaje de aprobados.



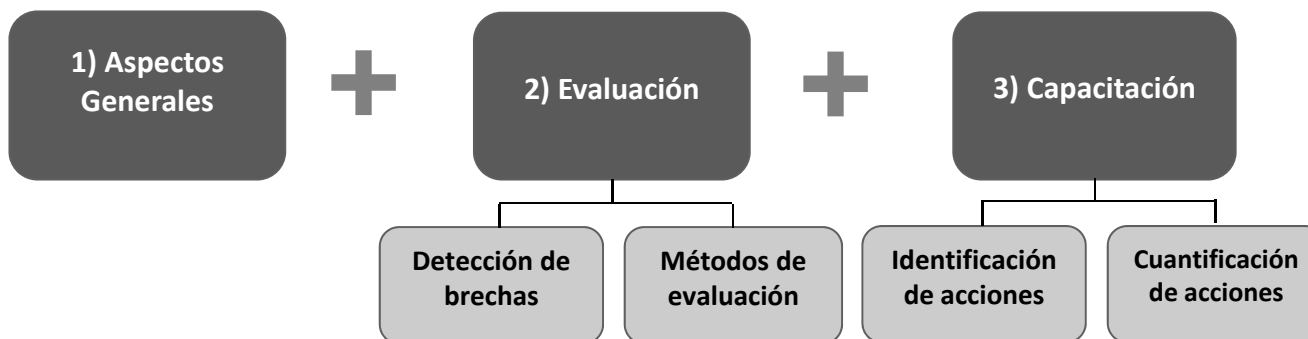
CIERRE DEL PDP QUINQUENAL

- El PDP Quinquenal debe ser un documento conciso.
- El PDP Quinquenal deberá ser elaborado a más tardar en el mes de **mayo del año anterior al inicio del periodo de vigencia** y, una vez aprobado, deberá ser remitido a SERVIR para conocimiento, a la dirección de correo electrónico:
pdp@servir.gob.pe

ELABORACIÓN DEL PDP ANUALIZADO

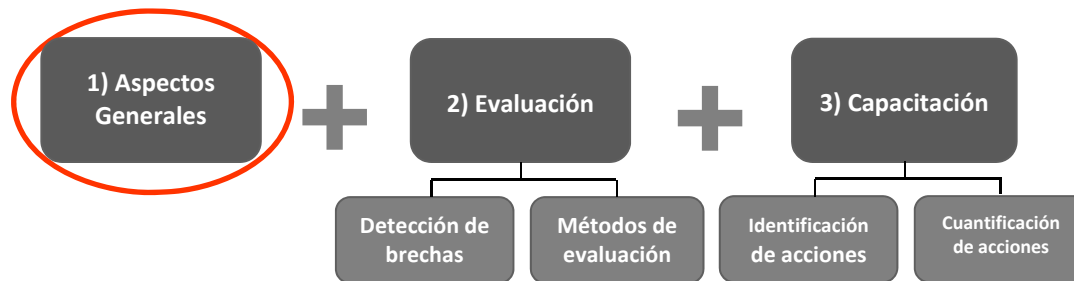


Contenidos del PDP Anualizado



ELABORACIÓN DEL PDP ANUALIZADO

1) Información de Aspectos Generales



Elaborar:

- **Objetivos de Capacitación:** Aquellos que se pretenden alcanzar en **un año** y que deben estar vinculados a los objetivos de capacitación del PDP Quinquenal.

Apóyese en las **metas de capacitación a 5 años** previstas en el PDP Quinquenal.

Verifique que estén vinculados a los instrumentos de gestión vigentes, principalmente el **POI** e informaciones como **planes de capacitación y evaluaciones anteriores**, si los tuviera.

Ejemplo

Por ejemplo, ante el **objetivo de capacitación a 5 años**:

- *Contar con colaboradores comprometidos y activos en el cuidado del medio ambiente.*

Cuya **meta de capacitación** correspondiente es:

- *Desarrollar competencias de gestión ambiental.*

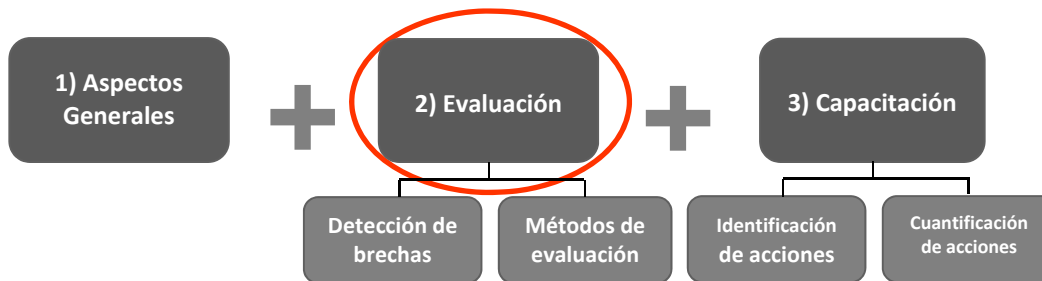
Algunos **objetivos de capacitación anualizados** podrían ser, entre otros:

- *Incrementar conocimientos en sistemas de gestión ambiental municipal, y/o*
- *Desarrollar habilidades para el evaluar el impacto ambiental, y/o*
- *Desarrollar actitudes vinculadas al comportamiento amigable con el medio ambiente.*



ELABORACIÓN DEL PDP ANUALIZADO

2) Información sobre Evaluación



Definir:

- Los **métodos de evaluación** por competencias que la entidad utilizará durante el año.

Uno de ellos es el **diagnóstico de necesidades de capacitación**, el cual permitirá identificar los procesos y/o áreas temáticas en las que se necesita capacitación, quiénes lo requieren y en qué nivel.

Algunos de los **métodos de evaluación diagnóstica por competencias** más utilizados son:

- Los formatos de identificación de necesidades de capacitación, y/o
- Las evaluaciones de desempeño, y/o
- Las pruebas de conocimientos.

Recuerde que las evaluaciones de desempeño, específicamente las evaluaciones de competencias, como las pruebas de conocimientos son útiles tanto para diagnosticar las necesidades de capacitación, así como, para hacer seguimiento y evaluar los resultados de las acciones de capacitación.



Ejemplo

2. Evaluación

2.1 Evaluación diagnóstica

En el 2011 se implementaron cuatro procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender:

- *Análisis estratégico de la institución.*
- *Pruebas de conocimientos sobre el sistema administrativo de inversión pública.*
- *Evaluación del desempeño.*
- *Formato de identificación de necesidades de capacitación.*

Los resultados de esta evaluación son ...

Describe los resultados que sustentan sus objetivos de capacitación y evaluación. Puede incluir tablas y gráficos.

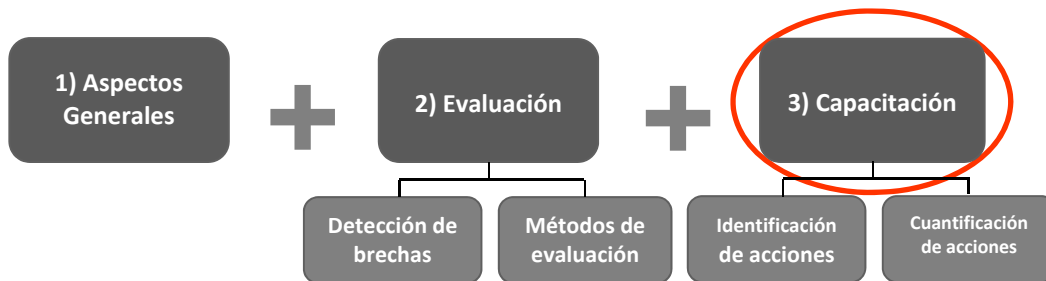
2.2 Seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- *Evaluación de conocimientos: si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.*
- *Evaluación de desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.*

ELABORACIÓN DEL PDP ANUALIZADO

3) Información sobre Capacitación



A partir de las **necesidades de capacitación identificadas**, se debe describir los siguientes contenidos:

- Descripción de las **Acciones de Capacitación**: temáticas, objetivos, participantes, cronograma o fecha aproximada para su ejecución.
- Cuantificación de las acciones propuestas e identificación de los recursos disponibles para su financiamiento.

Ejemplo

Estos son los contenidos mínimos. Puede agregar otras informaciones como el número de acciones de capacitación o número de participantes en cada acción.



Acciones de capacitación – temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto
Curso de evaluación y control de impacto ambiental	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en sistemas de gestión ambiental municipal	Colaboradores de la Dirección de Desarrollo Urbano	S/.
Cursos de elaboración y evaluación de proyectos de inversión	Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos sociales	Colaboradores de la Dirección de Presupuesto e Inversión Pública	S/.
Talleres en habilidades de liderazgo	Desarrollar la competencia de liderazgo	Gerentes y jefes de unidad	S/.
Talleres en equipos de alto rendimiento	Desarrollar las competencias de trabajo en equipo, proactividad y mejora continua	Colaboradores profesionales 2 y 3	S/.
Talleres de servicio al cliente	Desarrollar la competencia de orientación al servicio	Colaboradores de las unidades de servicio al ciudadano	S/.
Total presupuesto aproximado			S/.

En esta columna describa el objetivo de la acción de capacitación vinculado al objetivo de capacitación que atiende.