

DIRECTIVA N° 001-2009-ANSC/GDCR

DIRECTIVA QUE REGULA EL DESARROLLO DEL DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS DE LAS PERSONAS DEL SISTEMA NACIONAL DE INVERSIÓN PÚBLICA – SNIP

I. FINALIDAD

Medir los conocimientos y necesidades de capacitación de las personas al servicio del Estado que se encuentren desempeñando funciones directamente relacionadas con el Sistema Nacional de Inversión Pública – SNIP, con el fin de recolectar información útil para un diseño eficiente de capacitaciones respecto de este sistema administrativo.

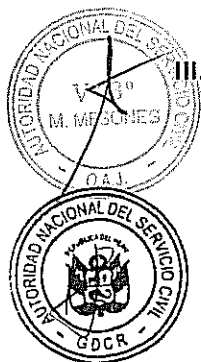
II. BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1091, que promueve los servicios especializados en elaboración de estudios de Preinversión y Evaluación de Proyectos de inversión pública y sus normas complementarias.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 102-2007-EF, Reglamento del Sistema Nacional de Inversión Pública.
- Resolución Directoral N° 002-2009-EF/69.01 que aprueba la Directiva general del Sistema Nacional de Inversión Pública.

III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante SERVIR, en su calidad de órgano rector del Sistema Administrativo de la Gestión de los Recursos Humanos del Estado; así como por todas las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas incluidas en el Sistema Nacional de Inversión Pública.

También es de aplicación y cumplimiento por los siguientes órganos que conforman el Sistema Nacional de Inversión Pública - SNIP: el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Programación Multianual del Sector Público (en adelante DGPM), las Oficinas de Programación e Inversiones o las que hagan sus veces de todos los Sectores del Gobierno Nacional (en adelante OPI-GN), de los Gobiernos Regionales (en adelante OPI-GR) y Gobiernos Locales (en adelante OPI-GL), las Unidades Formuladoras (en adelante UF) de cada una de las entidades antes señaladas, así como las

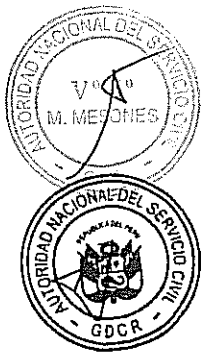


Coordinaciones de Asistencia Técnica (en adelante CAT) del Ministerio de Economía y Finanzas - MEF.

IV. DEFINICIONES

Para efectos de la presente Directiva, se consideran las siguientes definiciones:

- **Brecha:** Diferencia entre las exigencias del puesto y/o desempeño esperado contra los conocimientos, habilidades y/o competencias actuales del ocupante del puesto.
- **Centros:** Universidades, institutos y cualquier otra institución pública o privada con sede en el territorio nacional que brinden capacitación profesional y/o técnica, y que se encuentren habilitadas para emitir las certificaciones correspondientes.
- **Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles exitosos para el desempeño laboral en una institución pública.
- **Conocimiento:** Capacidad para entender, interpretar y/o vincular temas relacionados a la especialidad del puesto, línea de carrera y/o a la institución.
- **Descripción del puesto:** Parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que son propias del puesto.
- **Desempeño:** Resultado del cumplimiento de funciones, responsabilidades y en general acciones orientadas al cumplimiento de la misión del puesto, expresado en términos de resultados y/o cumplimiento de metas cuantificables.
- **Entes rectores de sistemas administrativos:** La autoridad técnica - normativa a nivel nacional de los sistemas administrativos, tiene la responsabilidad de dictar las normas y establecer procesos en su ámbito de competencia para su correcto funcionamiento.
- **Estructura del puesto:** Es el diseño del puesto y está conformado por la descripción y el perfil del puesto.
- **Perfil de puesto:** Parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante del puesto para desempeñar las funciones del mismo. El perfil del puesto contiene la formación académica, conocimientos, experiencia, competencias, entre otros elementos.
- **Personas al servicio del Estado:** Personas que brindan servicios al Estado mediante vínculo laboral o contractual bajo los regímenes contemplados en los Decretos Legislativos N^{os}. 276, 728 y 1057.
- **Plan de capacitación del Sistema Nacional de Inversión Pública:** Plan que elabora el ente rector del SNIP con el objetivo de definir las necesidades, estrategias, coordinaciones y resultados esperados en temas de capacitación de las personas al servicio del Estado.
- **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado:** Es la planificación de las acciones de evaluación y capacitación con la finalidad de elevar los niveles de desempeño de las personas al servicio del Estado. Es elaborado por cada una de las entidades públicas, según sus necesidades y recursos disponibles.
- **Puesto tipo:** Es el puesto que representa a un grupo o familia de puestos, que pueden tener distintas denominaciones en una misma entidad o varias entidades. Los puestos tienen en común las especialidades dentro de un sistema administrativo.



V. DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS DE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES EN EL SISTEMA NACIONAL DE INVERSIÓN PÚBLICA

V.1. Introducción

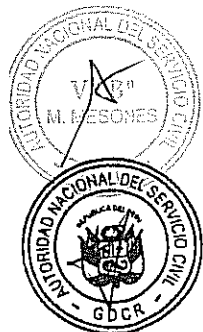
La capacitación en las entidades públicas tiene como fin contribuir a mejorar la calidad de los servicios y actividades del Estado y constituye una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. En esta medida, es esencial la mejora de la gestión de la capacitación desde su planificación, que permita el acceso progresivo de las personas al servicio del Estado a capacitación de mayor calidad y pertinencia.

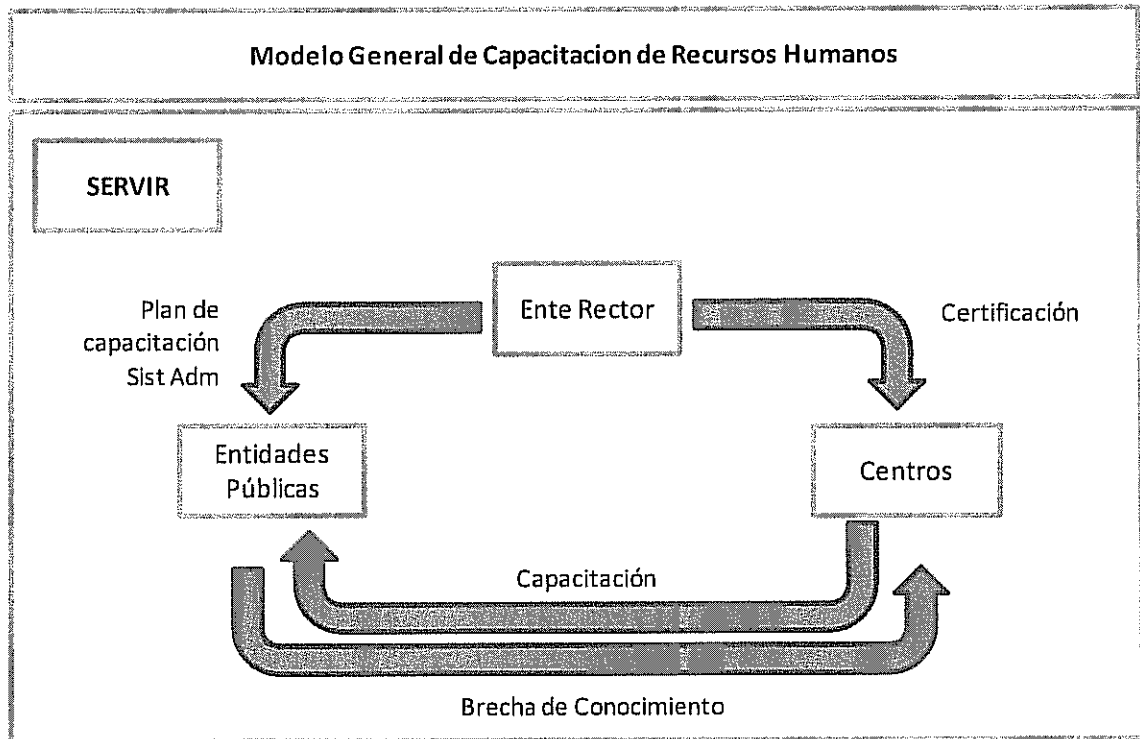
Dentro del marco de una gestión de los recursos humanos basado en competencias, es necesario impulsar la elaboración de diagnósticos que le permitan al Estado conocer sus fortalezas y debilidades en términos de conocimientos, habilidades y actitudes. Los diagnósticos de conocimientos son, en ese sentido, el punto de partida de la implementación de un modelo de capacitación orientado a mejorar las capacidades de las personas al servicio del Estado.

La gestión de la capacitación debe partir de una decisión informada sobre las necesidades de las entidades públicas en este rubro, una de cuyas herramientas es la evaluación, a través de diagnósticos de conocimientos. Estos diagnósticos permitirán identificar las brechas de conocimientos en las personas al servicio del Estado, que es necesario cerrar progresivamente para tender hacia un óptimo cumplimiento de las funciones del personal.

La información sobre las necesidades de capacitación en las entidades constituye un insumo crucial para la mejora continua de las personas al servicio del Estado:

- Indica a las personas y a las entidades públicas en las que prestan servicios, cuáles son sus fortalezas y carencias en términos de conocimientos. Las entidades públicas, a su vez, deberán utilizar esta información como insumo para la elaboración de sus planes al servicio del Estado.
- Señala al ente rector del sistema administrativo las áreas temáticas a priorizar en los planes de capacitación al interior del sistema. Igualmente, en la medida que el proceso de evaluación de conocimientos parte de la definición de perfiles, a su vez provee de información sobre los contenidos de capacitación que se requieren idealmente en el mercado, se constituye en elemento para una certificación de la oferta de capacitación.
- Brinda una señal al mercado sobre las necesidades de capacitación del Estado.





V.2. Características generales

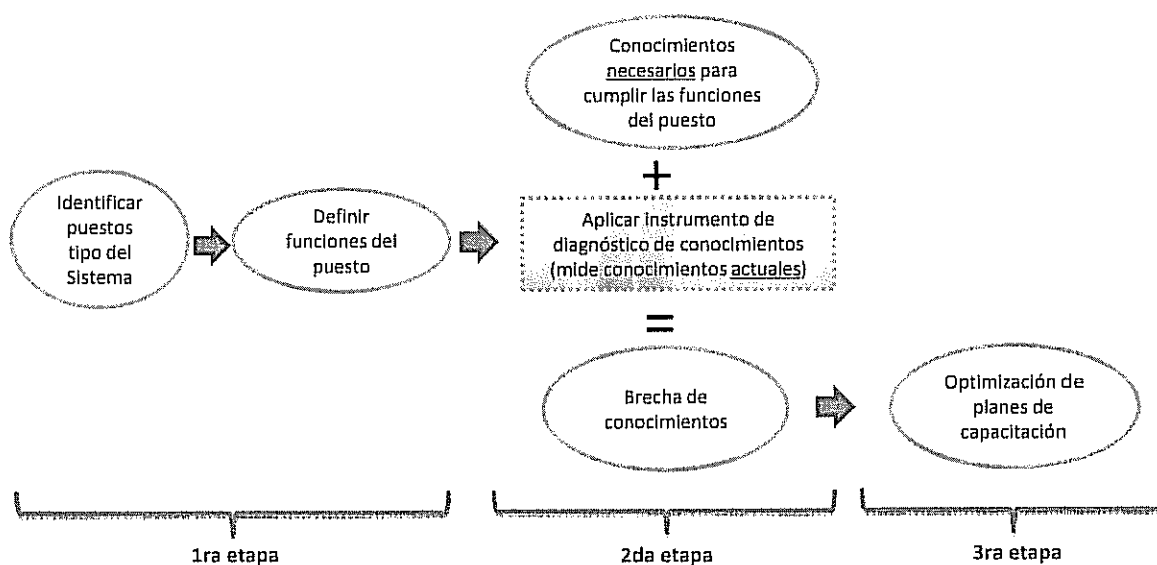
Este diagnóstico busca medir las brechas de conocimientos existentes, definidas como la diferencia entre lo que las personas al servicio del Estado deberían conocer para desempeñarse en los puestos que ocupan y lo que conocen actualmente.

Las características del diagnóstico son:

- **Universalidad:** se aplicará a todas las personas al servicio del Estado que ocupan puestos tipo al interior del SNIP.
- **Objetividad:** se medirá específica y precisamente los conocimientos necesarios para ocupar el puesto tipo respectivo de las personas al servicio del Estado que pertenezcan al SNIP.
- **Pertinencia:** las pruebas de conocimientos serán diseñadas para medir la aptitud de las personas al servicio del Estado para con los requerimientos especificados para el puesto tipo del SNIP. No se evaluará conocimientos mas allá de los necesarios para cumplir eficientemente con las funciones determinadas para el puesto tipo.
- **Transparencia:** se cuidará la transparencia del proceso y de sus resultados que permita construir confianza y reputación sobre el proceso de fortalecimiento del Servicio Civil.
- **Eficiencia:** el proceso será sencillo, accesible y eficiente, puesto que se soportará en las tecnologías de información y comunicación (TIC) para desarrollar las evaluaciones.



V.3. Ciclo del diagnóstico



El diagnóstico de conocimientos se desarrollará en tres etapas:

1. Preparación y diseño.

Implica el desarrollo de las siguientes actividades: la identificación de puestos tipo al interior del Sistema, la definición de perfiles de dichos puestos tipo, la identificación de las personas al servicio del Estado que ocupan los puestos tipo en el Sistema, el diseño de las pruebas de conocimientos y la emisión de directivas, por parte de SERVIR y el ente rector del SNIP, que regulen el proceso de evaluación.

2. Identificación de brechas.

Consiste en la aplicación de las pruebas de conocimientos en las entidades públicas, el análisis y la publicación de los resultados.

3. Optimización del Plan de Capacitación del SNIP y de los planes de desarrollo de las personas de las entidades.

Luego de la identificación de brechas, la DGPM elaborará contenidos mínimos de conocimientos para los cursos de capacitación y elaborará un plan de capacitación de los recursos humanos del SNIP. De igual forma, cada entidad pública podrá incorporar a la elaboración de sus Planes de Desarrollo Personas al Servicio del Estado la información producida como resultado de la evaluación de conocimientos.



VI. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Los resultados de esta evaluación serán de conocimiento de la DGPM, los jefes de las oficinas de recursos humanos, los responsables de OPI y de SERVIR, así como de las personas que rindieron la prueba. SERVIR será el responsable de la centralización y sistematización de la información durante todo el proceso de diagnóstico.

Con los resultados de este diagnóstico, la DGPM, como rector del Sistema mejorará los planes de capacitación dirigidos a las personas que desempeñan funciones en el SNIP y las oficinas de recursos humanos contarán con un insumo para elaborar sus planes de mejora de la calidad de las personas. Por su parte, SERVIR elaborará políticas y lineamientos que mejoren la planificación de la capacitación atendiendo a las necesidades identificadas, a la vez que promoverá el desarrollo de oferta de capacitación donde sea necesario.

Los resultados de este diagnóstico no conllevarán a las consecuencias establecidas en el artículo 20º del Decreto Legislativo Nº 1025.

VII. OBLIGACIONES DE LAS UNIDADES Y ENTIDADES QUE PARTICIPAN EN EL DIAGNÓSTICO

7.1 El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGPM, en su calidad de órgano rector del Sistema Nacional de Inversión Pública, tendrá las siguientes obligaciones:

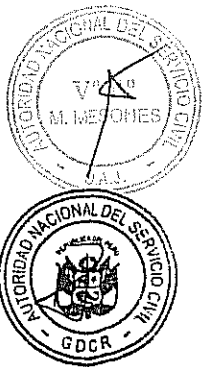
- Facilitar y brindar canales de información para la elaboración de perfiles de puestos tipo e identificación de las personas que desempeñan funciones en el sistema nacional de inversión pública.
- Apoyar la difusión de los objetivos y mecanismos de implementación del diagnóstico de conocimientos.
- Comunicar, como ente rector del SNIP, la obligatoriedad de la evaluación para las personas que desempeñan funciones en el SNIP, conforme a los términos y fechas previstas por SERVIR.
- Establecer de manera conjunta con SERVIR el nivel de dificultad de las preguntas que formarán parte del examen.
- Elaborar y diseñar los contenidos mínimos de cursos de capacitación en temas del SNIP en respuesta a los resultados del diagnóstico de conocimientos que se realice.
- Iniciar el desarrollo de cursos de capacitación, a través de entidades especializadas certificadas/calificadas, con el fin de cerrar las brechas de conocimientos identificadas mediante el diagnóstico.
- Emitir, de ser necesaria, la Directivas internas pertinentes para la realización de este diagnóstico.

7.2 Los titulares de las entidades públicas tendrán las siguientes obligaciones:

- Disponer la colaboración del personal a su cargo en la elaboración de perfiles, brindando información y participando de su validación a través de la oficina de Recursos Humanos, de ser requerido para tal efecto por SERVIR.
- Disponer que las personas al servicio de su respectiva entidad y que desempeñan funciones en el SNIP, rindan la prueba de conocimientos respectiva en la fecha y términos establecidos por SERVIR, autorizando las facilidades del caso, cuando dicha evaluación se realice dentro de la jornada de trabajo.

7.3 Los responsables de las oficinas de recursos humanos:

- Coordinar la entrega y validación de la información para elaboración de los perfiles.



- Apoyar al responsable de la Oficina de Programación e Inversiones en el registro y remisión de la ficha de información del Anexo 1.
- Verificar que todas las personas que desempeñan funciones en el SNIP rindan la prueba en la fecha y en los términos establecidos por SERVIR.
- En el caso de los responsables de las oficinas de recursos humanos de los Ministerios y Gobiernos Regionales deberán monitorear el cumplimiento de los responsables de las oficinas de Recursos Humanos de las unidades ejecutoras y OPD bajo el ámbito de su sector o Gobierno Regional.
- Informar al titular del sector y/o Gobierno Regional el cumplimiento o incumplimiento de la evaluación.

7.4 Los responsables de las Oficinas de Programación e Inversiones tendrán como obligaciones:

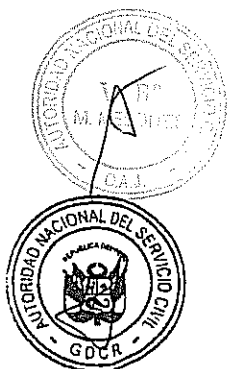
- Colaborar en la elaboración de perfiles brindando información y, de ser requerido por SERVIR, participando de su validación en coordinación con los responsables de las oficinas de recursos humanos.
- Remitir la información de las personas al servicio del Estado que actualmente vienen desempeñando funciones en el SNIP en su entidad, y que hayan ingresado al sistema por lo menos el 30 de agosto de 2009, según se detalla en el formato del Anexo 1. Esta información deberá estar visada por el responsable de la oficina de recursos humanos.
- Rendir la prueba de conocimientos en la fecha y términos indicados por SERVIR.
- Mostrar disponibilidad para que todas las personas de los puestos tipo identificados de la OPI y sus unidades formuladoras rindan las pruebas de conocimientos correspondientes, en la fecha y términos indicados por SERVIR.

7.5 Las personas al servicio del Estado pertenecientes a las UF y CAT deberán:

- Rendir la prueba de conocimientos en la fecha y términos establecidos por SERVIR.
- Mostrar probidad y profesionalismo al momento de participar de la prueba de conocimientos.

7.6 SERVIR, en su calidad de órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, tendrá las siguientes responsabilidades:

- Emitir lineamientos para la elaboración de perfiles de puestos tipo e implementación del diagnóstico de conocimientos.
- Identificar, de manera conjunta con la DGPM, las áreas temáticas que formarán parte de las pruebas de conocimientos.
- Centralizar, sistematizar y publicar los resultados de las pruebas de conocimientos.
- Desarrollar el monitoreo y supervisión durante el diagnóstico de conocimientos.
- Difundir los resultados generales del diagnóstico a través de su página web (www.servir.gob.pe). Cada una de las personas que rinda el examen será informada de sus resultados a través de comunicaciones electrónicas.
- Establecer lineamientos para la mejora de los planes de capacitación en función a los resultados obtenidos en el diagnóstico.



VIII. PLAZOS

- 8.1 Los responsables de las Oficinas de Recursos Humanos de todas las entidades públicas que forman parte del alcance de la presente Directiva deberán llenar, en coordinación con el jefe de la OPI de su entidad, la "Ficha de Datos" del Anexo 1, y remitirla en formato Excel a la siguiente dirección electrónica: diagnostico_capacidades@servir.gob.pe La versión física de esta ficha deberá ser remitida a la siguiente dirección:

Autoridad Nacional de Servicio Civil
Diagnóstico de Capacidades SNIP
Calle Gonzales Olaechea 448, San Isidro
Lima

En el caso de las entidades y unidades del nivel nacional y regional, de las 17 municipalidades incluídas en la Programación Multianual de Inversión Pública (Ver Anexo 2), esta información deberá ser remitida a más tardar el 23 de octubre de 2009.

En el caso de las entidades y unidades del nivel local provincial y distrital, esta información deberá ser remitida a más tardar el 15 de enero de 2010.

- 8.2 El diagnóstico de conocimientos de las personas al servicio del Estado que se desempeñan en el SNIP se realizará de manera progresiva, iniciándose en el 2009.
- 8.3 El 2 de noviembre, SERVIR publicará en su página web (www.servir.gob.pe) las áreas temáticas que formarán parte de las pruebas de conocimientos.
- 8.4 A partir del día 9 de noviembre, SERVIR publicará en su página web (www.servir.gob.pe) las fechas e indicaciones generales respecto de la aplicación de la prueba de conocimientos.
- 8.5 SERVIR publicará los resultados de las pruebas de conocimientos a los 15 días de la aplicación de las pruebas.



ANEXO 1

"FICHA DE DATOS"

Entidad: _____
Distrito: _____ Provincia: _____ Departamento: _____

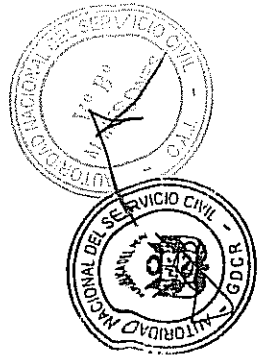
Persona responsable del llenado de la ficha: _____

Nombres y Apellidos	DNI	Profesión	Régimen de contratación	Puesto	OPI/UF	Año de ingreso *

* Año de ingreso al SNIP.

Firma jefe de OPI

Firma responsable de Oficina de Recursos Humanos



ANEXO 2

Municipalidades incluidas en la Programación Multianual de Inversión Pública (PMIP)¹

DEPARTAMENTO	PROVINCIA	MUNICIPALIDAD
ANCASH	CASMA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
ANCASH	HUARAZ	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ
ANCASH	HUARI	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI
ANCASH	SANTA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA
CAJAMARCA	CAJAMARCA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
CUSCO	CANCHIS	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANCHIS
CUSCO	CUSCO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
CUSCO	ESPINAR	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ESPINAR
LIMA	HUARAL	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAL
LORETO	MAYNAS	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS
MOQUEGUA	ILO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO
MOQUEGUA	MARISCAL NIETO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO
PASCO	PASCO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO
PIURA	PAITA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA
PIURA	TALARA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA
TACNA	JORGE BASADRE	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JORGE BASADRE
TACNA	TACNA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

¹ Resolución Directoral Nº 012-2007-EF/69.11, Aprueban Directiva para la programación Multianual de Inversión Pública de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, 23 de octubre de 2007.

