

RESOLUCION DE PRESIDENCIA EJECUTIVA

Lima, 20 AGO 2010

Nº 58 -2010-SERVIR/PE

Visto, el Informe Nº 003-2010-SERVIR/GDCR de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo Nº 1023, es función, entre otras, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, planificar y formular las políticas nacionales en temas de capacitación y evaluación;

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 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 SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 055-2009-ANSC-PE se aprobó la Directiva Nº 001-2009-ANSC/GDCR "Directiva para la elaboración del diagnóstico de conocimiento de las personas del Sistema Nacional de Inversión Pública; cuya finalidad era 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 capacitación respecto de este Sistema Administrativo;

Que, mediante documento de visto, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, órgano encargado de implementar políticas de desarrollo de capacidades, y evaluación de desempeño en el marco de la gestión del rendimiento, a través del desarrollo de procesos, instrumentos, metodologías, lineamientos, entre otros; ha propuesto, luego de analizada la información obtenida de la aplicación de la Directiva Nº 001-2009-ANSC/GDCR y conforme a la planificación realizada; que el proceso de implementación de políticas de evaluación e identificación de necesidades de capacitación se realice de manera progresiva, partiendo de la evaluación de competencias y específicamente del Diagnóstico de Conocimientos de los operadores de los Sistemas Administrativos del Estado en los diferentes niveles de gobierno;

Que, la propuesta de la mencionada Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, se encuentra contenida en la "Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;



Que, el Consejo Directivo en la sesión del 20 de agosto de 2010 aprobó la propuesta presentada por la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento, encargando a la Presidenta Ejecutiva emitir la Resolución respectiva;

Con la visación de la Gerencia General, de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento y de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad al Decreto Legislativo N° 1023 y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 062-2008-PCM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobación de la Directiva

Aprobar la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR "Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado".

Artículo 2°.- Finalidad

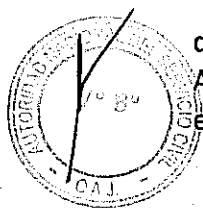
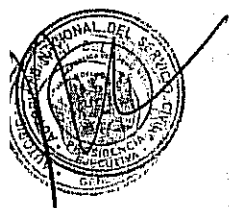
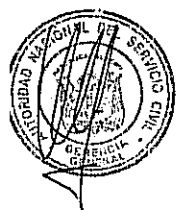
Medir las brechas de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado, con el fin de adecuar las estrategias de capacitación a las necesidades que se identifiquen; y de esa forma, contribuir a la mejora continua de la administración pública a través del fortalecimiento del Servicio Civil.

Artículo 3°.- Base Legal

- 3.1 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 3.2 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.
- 3.3 Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.
- 3.4 Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- 3.5 Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.

Artículo 4°.- 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 los entes rectores de los Sistemas Administrativos del Estado.



Asimismo, es de aplicación y cumplimiento por las entidades públicas que conforman los Sistemas Administrativos y sus respectivas Oficinas de Recursos Humanos; así como por las personas al servicio del Estado de dichas entidades en los diferentes niveles de gobierno.

Artículo 5°.- Definiciones

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

Brecha de conocimientos: Diferencia entre las exigencias del puesto y/o desempeño esperado contra los conocimientos 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.

Diagnóstico de Conocimientos: Comprende sólo una parte de la medición de competencias y tiene por objeto identificar la brecha de conocimientos entre las competencias descritas para el puesto y las actuales.

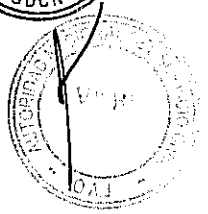
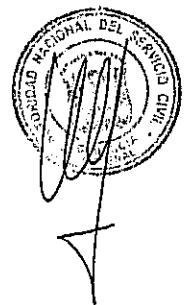
Ente rector del Sistema Administrativo: La autoridad técnica - normativa a nivel nacional del respectivo Sistema Administrativo, la cual es responsable de las normas y establecer procesos en su ámbito de competencia para su correcto funcionamiento.

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°s. 276, 728 y 1057.

Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado: Vinculado a la planificación de las acciones de evaluación y capacitación que se desarrollan 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.

Sistema Administrativo: conjunto de principios, normas, procedimientos y técnicas e instrumentos que tiene por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. Las materias específicas a los que se refieren dichos Sistemas se encuentran contemplados en el artículo 46º de la Ley Nº 29158.

Artículo 6º.- Diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado

6.1 Introducción

En el marco de una gestión de los recursos humanos sustentada en el desarrollo de competencias, es necesario impulsar la elaboración de Diagnósticos que le permitan al Estado conocer sus fortalezas y debilidades de manera progresiva en términos de conocimientos, habilidades y actitudes. Los diagnósticos de conocimientos son, en ese sentido, el punto de partida para la implementación de una estrategia de capacitación orientada a mejorar las capacidades de las personas al servicio del Estado.

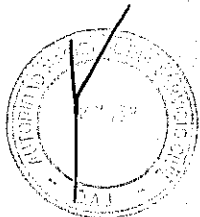
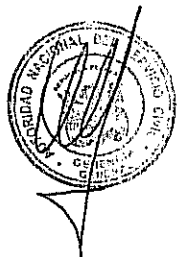
Estos diagnósticos permitirán identificar las brechas de conocimientos de las personas al servicio del Estado, y que es necesario cerrar progresivamente para tender hacia un óptimo cumplimiento de las funciones de las personas, y por ende de la administración pública.

La información sobre las necesidades de capacitación en las entidades públicas constituye un insumo crucial para la mejora continua del desempeño de las personas al servicio del Estado debido principalmente a que:

- Identifica 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 estrategias de capacitación.
- Identifica áreas temáticas a ser priorizadas por el ente rector en las estrategias de capacitación al interior del Sistema.
- Brinda una señal al mercado sobre las necesidades de capacitación del personal al servicio del Estado.

6.2 Características generales

Las características generales del Diagnóstico de Conocimientos son:



Universalidad: se aplicará progresivamente a las personas al servicio del Estado en sus distintos Sistemas Administrativos y en los diferentes niveles de gobierno.

Objetividad: se medirá específica y precisa los conocimientos necesarios para ocupar el puesto respectivo de cada una de las personas al servicio del Estado que prestan servicios en los Sistemas Administrativos.

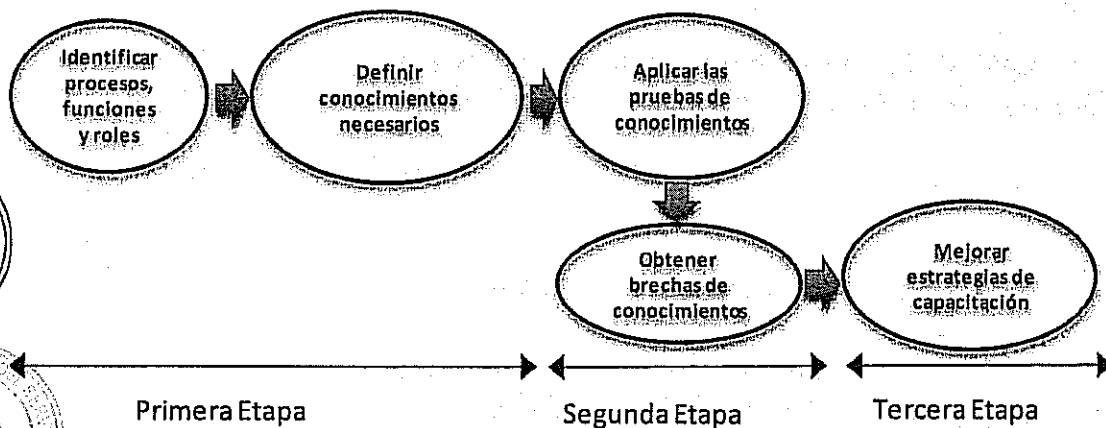
Pertinencia: se evaluarán los conocimientos necesarios para cumplir eficientemente con las funciones asignadas de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos, según los requerimientos específicos de cada función que desempeñan.

Transparencia: se adoptarán medidas tendentes a salvaguardar la transparencia del proceso y de sus resultados, lo que permitirá construir confianza y reputación con relación al proceso.

Eficiencia: el proceso será sencillo, accesible y eficiente, puesto que el desarrollo de las evaluaciones se soportará en las tecnologías de información y comunicación (TIC).

6.3 Ciclo del Diagnóstico de Conocimientos

Los diagnósticos de conocimientos se desarrollarán en tres etapas:



6.3.1 Elaboración y diseño

Implica el desarrollo de las siguientes actividades: la identificación de procesos y de las actuales funciones al interior del Sistema, la identificación de las personas al servicio del Estado que cumplen tales funciones, el diseño de las pruebas de conocimientos y la emisión de directivas y normativa que corresponda en ejercicio de sus competencias, por parte de SERVIR y los entes rectores correspondientes, con el fin de regular el proceso de Diagnóstico.

6.3.2. Identificación de brechas

Consiste en la aplicación del instrumento de Diagnóstico de Conocimientos (prueba) a las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos, así como el análisis y la publicación de los resultados conforme a lo regulado en la presente Directiva.

6.3.3 Optimización de estrategias de capacitación

Luego de la identificación de brechas de conocimientos y de acuerdo a los resultados, los entes rectores de los Sistemas Administrativos adecuarán sus estrategias de capacitación. De igual forma, cada entidad pública podrá incorporar a la elaboración de sus Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado la información producida como resultado de la evaluación de conocimientos.

Artículo 7°.- Resultados de los diagnósticos

Los resultados de los Diagnósticos serán de conocimiento de los entes rectores de los Sistemas Administrativos evaluados, los titulares de las entidades públicas, así como de las personas que rindieron la prueba. SERVIR será responsable de la centralización y sistematización de la información durante todo el proceso de cada Diagnóstico.

Los resultados de estos Diagnósticos no conllevarán a las consecuencias establecidas en el artículo 20° del Decreto Legislativo N° 1025, ni están vinculados a mecanismo alguno de certificación que los entes rectores de los Sistemas Administrativos se encuentren promoviendo.

Artículo 8°.- Obligaciones de las entidades y de las personas al servicio del Estado que participan en los diagnósticos de conocimientos

8.1 Los entes rectores de cada Sistema Administrativo, tendrán las siguientes obligaciones:

- 8.1.1 Definir, conjuntamente con SERVIR, los procesos, las funciones y/o las actividades que permitan determinar los conocimientos necesarios para el desempeño de las personas al servicio del Estado en el respectivo Sistema Administrativo, los cuales serán materia del Diagnóstico.
- 8.1.2 Difundir oportunamente, en coordinación con SERVIR, los objetivos y mecanismos de implementación del Diagnóstico de Conocimientos.
- 8.1.3 Comunicar, como ente rector del Sistema, la obligatoriedad del Diagnóstico para las personas al servicio del Estado del Sistema respectivo, conforme a los términos y fechas previstas.
- 8.1.4 Establecer el nivel de dificultad de las preguntas que formarán parte de la prueba, garantizando que el Diagnóstico de Conocimientos se realizará según los requerimientos específicos de cada función desempeñada.
- 8.1.5 Desarrollar estrategias de capacitación en función a los resultados del diagnóstico, orientadas por principios de eficiencia, eficacia, subsidiariedad y equidad.
- 8.1.6 Emitir, de ser necesario, las Directivas y normativa interna pertinentes para la realización de los Diagnósticos.

8.2 Los titulares de las entidades públicas deberán:

8.2.1 Disponer que las personas al servicio del Estado de su respectiva entidad, y que prestan servicios para algún Sistema Administrativo que está siendo evaluado, rindan las pruebas correspondientes en las fechas y términos establecidos por SERVIR y los entes rectores, autorizando las facilidades del caso.

8.3 Los responsables de las oficinas de recursos humanos deberán:

8.3.1 Coordinar, apoyar y garantizar la veracidad del registro de personas que rendirán la prueba, cuando sea necesario.

8.3.2 Verificar que todas las personas que prestan servicios en algún Sistema Administrativo rindan la prueba en las fechas y en los términos establecidos por SERVIR y los entes rectores.

8.3.3 Informar al titular de la entidad el cumplimiento o incumplimiento de la evaluación.

8.4 Las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos sujetos al Diagnóstico de Conocimientos deberán:

8.4.1 Rendir la prueba en las fechas y términos establecidos por SERVIR y el ente rector correspondiente.

8.4.2 Mostrar probidad y profesionalismo al momento de participar de la prueba de conocimientos.

8.4.3 En el caso de los que ocupan cargos jefaturales y cuando corresponda, remitir la información de las personas al servicio del Estado que prestan servicios para el Sistema Administrativo de su competencia, de acuerdo a las indicaciones de SERVIR y del ente rector.

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

8.5.1 Definir, conjuntamente con el ente rector, los procesos, las funciones y/o las actividades que permitan determinar los conocimientos necesarios para el desempeño de las personas al servicio del Estado en el respectivo Sistema Administrativo, los cuales serán materia del Diagnóstico.

8.5.2 Identificar, de manera conjunta con el ente rector correspondiente, las áreas temáticas que formarán parte de las pruebas.

8.5.3 Centralizar, sistematizar y publicar los resultados de las pruebas de conocimientos.

8.5.4 Desarrollar el monitoreo y supervisión durante el diagnóstico de conocimientos.

8.5.5 Difundir los resultados generales del diagnóstico a través de su página web (www.servir.gob.pe). Cada una de las personas que rinda la prueba

será informada de manera individual de sus resultados a través de comunicaciones electrónicas.

8.5.6 Establecer lineamientos para la mejora de la estrategia de capacitación en función a los resultados obtenidos en el Diagnóstico.

Artículo 9°.- Plazos y procedimientos

9.1 El ente rector correspondiente y SERVIR definirán y difundirán oportunamente las fechas y procedimientos que se utilizarán para el desarrollo de los Diagnósticos de Conocimientos.

9.2 Toda la información vinculada al proceso de Diagnóstico de Conocimientos será publicada oportunamente en las páginas web, tanto del ente rector como de SERVIR.

Artículo 10°.- Disposiciones Complementarias

10.1 De acuerdo a su competencia, SERVIR aprobará los lineamientos, normas técnicas específicas y formatos que sean necesarios para la aplicación del Diagnóstico de Conocimientos en cada Sistema Administrativo.

10.2 SERVIR, en coordinación con el ente rector cuando corresponda, resolverá las situaciones no previstas en la presente Directiva y que estén directamente vinculadas a los ciclos del Diagnóstico de Conocimientos, en un plazo razonable y con sujeción a la normativa aplicable.

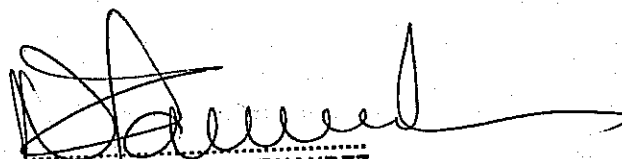
Artículo 11°.- Vigencia

Los Lineamientos aprobados entran en vigencia al día siguiente de la publicación de la presente Resolución.

Artículo 12°.- Difusión

Disponer la publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de SERVIR (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.



NURIA ESPARCH FERNANDEZ
Presidenta Ejecutiva
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL