

Lima, 12 de Octubre del 2011

**SRTA.
FLOR BLANCO HAUCHECORNE
GERENCIA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

Atte. SRTA. KATIA NUÑEZ MARISCAL

Presente

De nuestra mayor consideración:

En esta oportunidad me es grato dirigirme a usted a fin de hacerle llegar el **INFORME** correspondiente a **LA IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS DE RECURSOS HUMANOS**, de acuerdo a los Términos de Referencia.

Sin otro particular, a la espera de sus comentarios o sugerencias, quedamos de Ud.

Muy atentamente,



Maria del Pilar Tamashiro Sakuda

DNI 07452420
RUC 10074524201

Informe

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS DE RECURSOS HUMANOS

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Dirigido a:

FLOR BLANCO HAUCHECORNE - KATIA MARIA DEL CARMEN NUÑEZ MARISCAL
GERENCIA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO

Lima, Octubre 2011

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TÉCNICAS DE LOS EQUIPOS DE RECURSOS HUMANOS

- INFORME FINAL -

I. Objetivo

Realización de grupos focales para la identificación y validación de áreas temáticas por tipo de usuario para la definición de los conocimientos que deben tener los equipos de recursos humanos en el Estado.

II. Actividades

- Diseño de metodología de trabajo.
- Facilitación de grupos focales propuestos por SERVIR, y aplicación de otras técnicas de recolección de información; y sistematización de la información recogida y validada en ellos.
- Elaboración de informe sistematizado, sobre la base del análisis cualitativo como resultado de los grupos focales de los distintos niveles de gobierno, conteniendo también aquellos incidentes críticos observados en el desarrollo del grupo focal.
- Participación de las reuniones con el equipo técnico de SERVIR para perfeccionar el documento final.
- Sistematización de la información recogida de los representantes de recursos humanos correspondiente a gobierno nacional, regional y local.

III. Procedimiento

- a) Diseño de formato para identificar las competencias técnicas clave para los equipos de recursos humanos.
- b) Diseño de la dinámica y ajuste del formato de relevamiento de información para los grupos focales, indagación por vía electrónica y entrevista individual.
- c) Realización de grupos focales con participantes representantes de las oficinas de recursos humanos de entidades de nivel de Gobierno Nacional y Local (16 al 22 de setiembre).
- d) Adicionalmente, se aplicaron formatos de recolección de datos vía correo electrónico para los casos principalmente de entidades del nivel de Gobierno Regional (20 de setiembre al 7 de octubre).
- e) Finalmente, se aplicó una entrevista presencial para ampliar la muestra de entidades del nivel de Gobierno Local (5 de octubre).
- f) En total se registró información de 22 participantes de 14 entidades públicas (13 son representantes de 8 entidades de nivel de Gobierno Nacional; 3 representantes de 2 Gobiernos Regionales, y 6 representantes de 4 Municipalidades), de acuerdo al siguiente cuadro:

N°	Entidad	Nombre Apellidos	Unidad	Cargo
1	Ministerio de Cultura	Ednith Esther Huamán Battifora	Oficina de RRHH	Asistente Social II
2	Ministerio de Justicia	Alicia tocas Mena	Oficina de Personal	Abogada
3	Ministerio de Vivienda	Gilberto Lévano Marcelo	Unidad de Personal	Especialista Administrativo IV
4	Ministerio Público Fiscal de la Nación- Destacado al MIMDES	Alfredo Navarro Portocarrero	Gerencia de RRHH	Especialista Administrativo I
5	Ministerio de Vivienda C y S	Carlos Ballón Vizcarra	Unidad de Personal	Director de Sistema Administrativo I
6	Ministerio de Salud	Elena Ysabel Revilla Huamán	Oficina general de Gestión de RRHH - Dirección de ingreso y escalafón	Especialista Administrativo
7	Ministerio de Salud	Brigitte Rospigliosi Orbegoso	Oficina General de Gestión de RRHH	Administradora en la Oficina general de gestión de RRHH
8	SERVIR	Gilda Espinoza Caballero	Recursos Humanos	Especialista en Recursos Humanos
9	SERVIR	Oscar Minchán Rojas	Recursos Humanos	Profesional en Recursos Humanos
10	Ministerio Público	Delia Peñares Raymundo	Gerencia de Administración de Potencial Humano - Sub Gerencia de Registro y Control de Asistencia	Analista
11	Ministerio Público	Moisés Enrique Carbajal Salinas	Area de Reclutamiento y Selección de Personal	Programador
12	Ministerio Público	Oscar Zenobio Pariona Sequiel	Registro y Control de Asistencia	Analista
13	SENASA	Myriam Parker Ch	Dirección de RRHH	Jefe de RRHH
14	GR Ica	Rosario Del Pilar Paucar Angulo	Oficina de Administración del Potencial Humano	Especialista Administrativo IV
15	GR Ica	Narda Chávez Bonifaz	Oficina de Administración y Potencial Humano	Tecnico de Administración 3
16	Municipalidad de San Isidro	Juan Villalobos Montellanos	Gerencia de Recursos Humanos	Asesor de Recursos Humanos
17	Municipalidad de Surco	Martín Endo Farías	Sub Gerencia de RRHH	Encargado de capacitación y desarrollo de personal
18	Municipalidad de Surco	Blanca Guzmán Salazar	Sub Gerencia de RRHH	Encargada del Registro y Archivo de legajos de la SGRH
19	Municipalidad de Surco	Alejandro Antonio Pablo Romani	Sub Gerencia de RRHH	Encargado de Control de Asistencia
20	Municipalidad de San Juan de Lurigancho	Johny Paul Santiesteban Caja	Subgerencia de RRHH	Subgerente
21	Gobierno Regional San Martín	Roberto López Cahuaza	Director de Gestión de las Personas	Oficina de Gestión de las Personas
22	Municipalidad Regional de Chancay	Petronila Medina Sánchez	Oficina de RRHH	Jefe de RRHH

IV. Resultados y observaciones generales

Los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones en Recursos Humanos, sobre **normas legales**, se diferencian principalmente por el Régimen Laboral de la Entidad (público versus privado); no se observa diferencias significativas por nivel de gobierno (gobierno nacional, regional, local).

Los **conocimientos sobre metodologías y procedimientos técnicos** se diferencian principalmente por el rol del informante en su entidad, más que por cualquier otra variable (régimen laboral o nivel de gobierno). Es decir, que si el informante es “generalista” (realiza o tiene experiencia en diversas funciones de recursos humanos), resalta más conocimientos técnicos necesarios que aquel que es “especialista” (realiza o tiene experiencia en una función específica de recursos humanos). Esto lleva a concluir que un eventual examen de conocimientos, éste deberá aplicarse reconociendo el rol del evaluado previamente, así como, la función que realiza.

Esta sugerencia también se aplicaría a un eventual examen de conocimientos sobre **normas legales**, dado que este tipo de conocimiento puede ser frágil de sostener en la memoria si no se pone en práctica; así, deberá reconocerse previo a la evaluación eventual, cuál es el rol y función que realiza el evaluado en su entidad en ese momento.

Sobre las normas legales, hay algunas que son de aplicación sólo para algunos niveles de gobierno (regional y local solamente), por lo que habrá que observar en la matriz de resultados estos casos.

De otro lado, se observa que las funciones de Administración de Prácticas y de Negociación Colectiva no son de aplicación general en las entidades, por lo que habrá que identificar previamente a un examen de conocimientos eventual, si en la entidad se realizan.

Se observó también que algunas funciones de recursos humanos no se aplican en las entidades informantes, por factores como la cultura organizacional, la “voluntad política” de la alta dirección o las capacidades profesionales de quienes integran los equipos de recursos humanos (formación o experiencia). Sin embargo, reconociendo la importancia de algunas funciones, enfatizaron señalar qué conocimientos técnicos consideran relevantes para que esa labor se lleve a cabo (p.e. en capacitación, gestión del desempeño, desarrollo organizacional).

Acerca de las sugerencias de los participantes para agregar otras **normas legales** relevantes o conocimientos técnicos, se considera valorar positivamente, en todos los casos, las sugerencias de normas legales, puesto que se observó que dichas sugerencias las hacía un informante con experiencia directa en el tema.

Sobre las sugerencias para adicionar otros **conocimientos sobre metodologías y procedimientos técnicos**, se observa que éstas en varios casos respondían a un nivel más alto de formación del informante, por lo que la valoración de estas sugerencias, probablemente deba aplicarse sólo a las entidades de nivel de gobierno nacional y principalmente de Lima (p.e. aplicaciones e-learning en capacitación). Observaciones específicas se anotarán más adelante en los resultados por temas.

De otro lado, acerca de los **conocimientos sobre metodologías y procedimientos técnicos**, algunos participantes observaron la necesidad de mejorar la redacción de algunos ítems, pues no denotan conocimientos, sino un procedimiento (p.e. “Análisis de la dotación...” Podría ser: “Técnicas de análisis de la dotación”).

Así también, se sugirió observar algunos ítems que denotan habilidades o actividades y no conocimientos (p.e. *“Comparativo Perfil del Puesto-Perfil del Postulante”*).

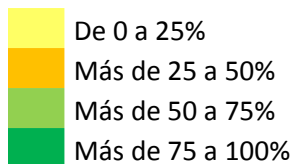
Finalmente, dado que los contenidos a validar han sido extensos, se observó que no todos los informantes siguieron la instrucción de remarcar en los formatos entregados, aquella información que identificaban como importante y necesaria para llevar a cabo las funciones de recursos humanos. Así también, dado que algunos informantes cumplen el rol de “especialista” y no de “generalista”, en sus entidades, han mostrado limitaciones (por falta de experiencia), para identificar y señalar conocimientos relevantes. Por ello, se considera oportuno valorar como válido aquellos conocimientos que han obtenido registros desde un 25% de la muestra en la matriz de resultados (ver siguiente sección).

V. Resultados por temas

En la siguiente matriz de resultados se describe los registros efectivos de todos los informantes (marcas “X”). Así mismo, se describe en color rojo, las sugerencias de competencias técnicas que los informantes consideraron importantes agregar para el buen desempeño de las funciones de recursos humanos.

También con fondo rojo se indica qué informantes respaldaron las sugerencias, directa o indirectamente (aquellos participantes del focus group que manifestaron acuerdo o no indicaron desacuerdo).

Finalmente, para la validación de las competencias técnicas se identificó la frecuencia de acuerdos y el porcentaje de estas respuestas versus el total de informantes, clasificándose cada competencia en alguno de los siguientes cuatro grupos:



En general, se sugiere valorar positivamente aquellas competencias técnicas con un porcentaje mayor a 25% de acuerdo. Así también, observar los registros efectivos por Régimen Laboral que es la variable que describe diferencias en las competencias técnicas de normas legales.

1. Planificación

1.1. Planificación de recursos humanos

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR		GL						Total Acuerdos	% Acuerdo								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20						
Planificación																															
Planificación de recursos humanos	R.Priv	-D. Leg. Nº 1023. Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.								x	x	x	x	x	x												7	32			
		-D. Supremo Nº 013-2003-TR. Regula la obligación de los empleadores de tener un Reglamento Interno de Trabajo.				x					x	x	x	x	x	x													8	36	
	R.Púb	-D. Leg. Nº 1023. Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x											17	77	
		<i>Decreto Legislativo 1057 y normas conexas (CAS), DS 075-2008-PCM, DS 065-2011-PCM</i>																													
		<i>Ley Marco del Empleo Público, Ley Nº 28175</i>																													
		<i>D. Leg. Nº 276.</i>																													
<i>Ley 728</i>																															

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos Estándar	GN							GN especial					GR		GL						Total Acuerdos	% Acuerdo										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20								
Planificación																																	
Planificación de recursos humanos	1. Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos, alineamiento estratégico de las actividades del sistema de RRHH con los objetivos institucionales.																													2	9		
	2. Elaboración del Plan de RRHH alineado a los objetivos estratégicos institucionales.																														3	14	
	3. Indicadores de gestión de RRHH.	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x														16	73	
	4. Presupuesto en la gestión de RRHH.	x	x	x		x	x	x	x	x	x																				17	77	
	5. Análisis de la Dotación (previsión) de Personas de acuerdo a las necesidades institucionales.					x	x	x	x	x																						13	59
	6. Enfoque sistémico de la gestión de RRHH (procesos técnicos de RRHH).					x	x	x	x	x	x	x																				10	45
	7. Automatización de los procesos de RRHH y sistemas informáticos de gestión de RRHH.	x	x			x	x																									13	59
	8. Modelo de gestión de RRHH (debe tener la capacidad de poder proponer el modelo idóneo de acuerdo al tipo de organización en la que se encuentre, tomando en cuenta básicamente lo siguiente: 1) enfoque integral (todos los procesos se interrelacionan de forma coherente), 2) estructura ordenada y sostenible pero acorde a las necesidades de la institución, alinea las prácticas, lineamientos y políticas de RRHH a la visión corporativa, 3) Descentralizado, deben intervenir todos los niveles de dirección y mandos intermedios apoyados por RRHH, incluye a todos los colaboradores de la entidad.					x																										11	50

Observaciones

Algunos participantes indicaron que la planificación de recursos humanos no es una actividad que dependa de ellos, y que más bien está determinada por la alta dirección, sus políticas y estrategias.

Nota: en algunos formatos de relevamiento de información (GN), los subtemas 1 y 2 figuraban sólo como títulos de los siguientes subtemas, por lo que no se registró elecciones de los participantes.

2. Organización del trabajo

2.1. Mantener actualizado el Manual de Operaciones y Funciones

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR		GL						Total Acuerdos	% Acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18		
Organización del trabajo																							
Mantener actualizado el Manual de Operaciones y Funciones	R.Priv	No existen normas relacionadas.																					
	R.Púb	Ref: R. J. N° 095-95-INAP/DNR. Regula la formulación del MOF.																					
		<i>Directiva N° 002-95-INAP/DNR; Lineamientos Técnicos Para formular los documentos de Gestión en un marco de modernización administrativa</i>																					
		<i>Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público Resolución Suprema N° 013-75-PM/INAP</i>																					

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos Estándar	GN							GN especial					GR		GL						Total Acuerdos	% Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20
Organización del trabajo																									
Mantener actualizado el Manual de Operaciones y Funciones	Metodología para análisis y descripción de puestos (elaboración de perfiles), enfoque tradicional/ Enfoque por competencias, en términos generales.	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	17	77
	-Importancia de los perfiles de puesto para el sistema de RRHH.	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x			x		18	82
	<i>Conocer temas de procesos y diferenciarlo de procedimientos</i>																								
	<i>Conocer aplicaciones informáticas para hacer organigramas, flujogramas</i>																								

Observaciones

Algunos participantes indicaron que la elaboración de Perfiles de Puestos no se realiza en la unidad de Recursos Humanos, sino en Planeamiento, o como se indicó en un caso, en una unidad denominada Desarrollo Sistémico. De acuerdo a lo manifestado por los informantes, la función debería estar en la unidad de Recursos Humanos.

3. Gestión del empleo

3.1. Selección de recursos humanos

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19
Gestión del empleo																								
Selección de recursos humanos	R.Priv	Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº061-2010-SERVIR/PE; D. Supremo Nº065-2011-PCM; Ley Nº28175, Ley Marco del Empleo Público; R.M Nº417-2008-PCM, Reglamento de Contratación Administrativa de Servicios, y sus modificaciones. Etapas que comprende el proceso de selección para los trabajadores de R.Priv y para CAS.																					8	36
	R.Púb	Etapas que comprende el proceso de selección, para los CAS y los servidores que ingresan al D. Leg. Nº276.																					15	68
	R.Púb	Ref: Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº064-2010-SERVIR; D. Leg. Nº276, D. Supremo Nº005-90PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº061-2010-SERVIR/PE; D. Supremo Nº065-2011-PCM.																					15	68
	R.Púb	- Ley Nº28175 – Ley Marco del Empleo Público.																					14	64
	R.Púb	- Reglamento de Contratación Administrativa de Servicio R.M. Nº417-2008-PCM y sus modificaciones.																					13	59
	R.Púb	-Régimen especial facultativo para los gobiernos regionales y locales que deseen implementar procesos de modernización institucional integral D. Leg. Nº1026.																					3	14
	R.Púb	-Publicación en la red CIL-MINTRA.																					7	32
	R.Púb	<i>Decreto Legislativo 1057 y normas conexas (CAS), DS 075-2008-PCM, DS 065-2011-PCM</i>																						
	R.Púb	<i>Publicación en el Servicio Nacional del Empleo</i>																						
	R.Púb	<i>Ley Nº 26771 que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, y su Reglamento, aprobado por D. Supremo Nº 021-2000-PCM, modificado por D. Supremo Nº 017-2002-PCM.</i>																						
R.Púb	<i>Ley 728</i>																							

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo																				
		Estándar							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			14	15	21	22	16	17	18	19	20											
Gestión del empleo																																											
Selección de recursos humanos	Tipos de reclutamiento, técnicas para la evaluación en la selección, entrevistas; de ser el caso evaluación por competencias. Las técnicas deben ser las adecuadas considerando el tipo de puesto y/o el grupo																					x	x																	4	18		
	-Lineamientos y objetivos de las etapas del proceso de selección.	x	x	x																																			16	73			
	-Estrategias para el lanzamiento de convocatorias y su elaboración.	x	x																																					14	64		
	-Comparativo Perfil del Puesto-Perfil del Postulante.		x																																					10	45		
	-Técnicas para el desarrollo de la entrevista laboral.	x																																						14	64		
	-Evaluación de la eficacia de los procesos de selección.																																							11	50		
	-Elaboración del plan e indicadores del proceso de selección.																																								10	45	
	<i>Técnica de levantamiento de requerimiento de selección vinculado a salvaguardar el cumplimiento de los perfiles</i>																																										
	<i>Elaborar y describir modelos de competencias</i>																																										
	<i>Técnica de cálculo de la demanda interna de procesos de selección</i>																																										
<i>Técnicas de evaluación: conocimientos, psicológica, por competencias</i>																																											
<i>Técnicas de evaluación informatizadas</i>																																											
<i>Conocer actividades críticas dentro del proceso de selección</i>																																											

3.2. Administración de legajos

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20
Administración de legajos	R.Priv	No existen normas relacionadas.																							
	R.Púb	Capítulo VIII-Del registro general y escalafón, D. Leg. Nº 276.																							
		<i>Manual Normativo (ex INAP).</i>																							
		<i>Normas de archivo general Nacional Ley 728</i>																							

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo																		
		Estándar							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13			14	15	21	22	16	17	18	19	20									
Administración de legajos	Mínimos para la apertura de legajo																																								
	-Manejo y mantenimiento de los legajos personales.		x	x																																				18	82
	-Formas de conservación de los legajos personales.		x																																					15	68
	-Criterios técnicos que permitan actualizar los legajos personales.	x	x																																					17	77
	<i>Digitalización de legajos, escaneo de documentos, formatos digitales, seguridad de información</i>																																								
<i>Conocimiento actualizado del tema, sobre archivo, estructura de información de legajos</i>																																									

3.3. Administración de declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20		
Administración de declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas	R.Prív Ley Nº 27482, Ley que regula la publicación de la Declaración Jurada de ingresos, de bienes y rentas de los funcionarios y los servidores públicos del Estado.				x			x	x	x	x	x	x	x			x	x								11	50
	R.Púb D.S. 080-2001-PCM, Reglamento de la Ley que regula la publicación de la Declaración Jurada de ingresos, de bienes y rentas de los funcionarios y los servidores públicos del Estado.				x		x		x	x	x	x	x	x												9	41
	<i>Normas de C.G.R</i>																										

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo					
		Estándar																										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18	19	20							
Administración de declaraciones juradas de	<i>Conocimiento del registro informatizado de Declaraciones Juradas - Contraloría</i>																											
	<i>Conocimiento en técnica y conservación de declaraciones juradas</i>																											
	<i>Habilidades Técnicas en sistema Informático para el manejo del aplicativo vía WEB</i>																											

3.4. Administración de prácticas

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20		
Administración de prácticas	R.Prív Ley sobre modalidades formativas laborales Ley Nº 28518.				x						x	x		x				x								5	23
	R.Púb Ley sobre modalidades formativas laborales Ley Nº 28518			x			x			x	x						x								x	6	27
	-Medidas sobre jornadas máximas de modalidades formativas reguladas por la Ley Nº 28518, Prácticas de Derecho y Ciencias de la Salud D. Supremo Nº 003-2008 TR.																									0	0

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo			
		Estándar																								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18	19	20					
Administración de prácticas	Elaboración de los planes de prácticas dependiendo del área.			x	x	x		x			x				x	x	x							x	9	41
	-Criterios de selección para practicantes.		x		x	x		x			x				x	x				x				x	9	41
	<i>Reglamento de Prácticas</i>																									

Observaciones

Algunos participantes indicaron que en su entidad no cuentan con la modalidad formativa de práctica profesional. En algunos casos, se señaló contaban con normas internas para practicantes.

3.5. Desplazamiento

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20						
Desplazamiento	R.Priv	Regulan la obligación de los empleadores de tener un Reglamento Interno de Trabajo D. Supremo Nº013-2003-TR.																				5	23								
	R.Púb	Capítulo VII -De la asignación de funciones y desplazamientos, D. Leg. Nº276.																				16	73								
	<i>D.S. N° 005 - 90 - PCM</i>		[Redacted]																												
	<i>Normas de INAP</i>		[Redacted]																												
	<i>Ley 728</i>																														
<i>D.L. 276</i>																															

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20						
Desplazamiento	Estándar																														
	<i>Tipos de desplazamiento e indicadores de seguimiento</i>	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x			x	16	73							
	-Importancia de la relación perfil con el puesto a desplazar.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x		x	x			x	18	82						
	-Formulación de indicadores para el seguimiento de los diferentes tipos de desplazamientos: rotación, porcentaje de ausentismo, efectividad de goce vacacional, entre otras.																			x				1	5						
	<i>Desplazamiento como oportunidad de desarrollo profesional</i>		[Redacted]																												
	<i>Conocimiento técnico de la diferencia entre comisión de servicio y destaque</i>		[Redacted]																												
<i>Saber que existe un sanción civil y penal si no se realiza la rotación bajo las normas legales.</i>																															

Observaciones

Los participantes señalaron que es importante, en el aspecto legal, implementar alguna forma de control sobre el perfil del puesto y el desplazamiento de las personas. Ello debido a que hay casos en los que el desplazamiento no tiene un sustento técnico.

3.6. Control de asistencia

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20	
Control de asistencia	R.Prív	Ref: D.S Nº 007-2002-TR –Texto Único Ordenado del D. Leg. Nº 854, modificado por Ley Nº 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento, aprobado por D.S Nº 008-2002-TR.				x						x	x	x				x	x	x					7	32
		- Ley Nº 26644, que precisa el derecho de descanso pre y post natal de la trabajadora gestante y sus modificatorias aprobadas por Ley Nº 27606 y Ley Nº 27402.				x						x	x	x				x	x	x					7	32
		-D. Leg. Nº 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su Reglamento, aprobado por D. Supremo Nº 012-92-TR.				x						x	x	x				x	x	x					7	32
		-D. Leg. Nº 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su Reglamento, aprobado por D. Supremo Nº 012-92-TR.				x			x	x	x	x	x					x		x					8	36
		-D. Leg. Nº 800 que establece el horario de atención y jornada diaria en la Administración Pública.				x			x	x	x	x	x	x				x	x	x					10	45
		-Disposición sobre el Registro y Control de entrada y salida en el centro laboral de la actividad privada D. Supremo Nº 004-2006-TR.				x			x	x	x	x	x	x				x	x	x					10	45
		-Regulan la obligación de los empleadores de tener un Reglamento Interno de Trabajo D. Supremo Nº 013-2003-TR.				x			x	x	x	x	x					x	x	x					9	41
	R.Púb	Ref: - D. Supremo Nº 007-2002-TR –Texto Único Ordenado del D. Leg. Nº 854, modificado por Ley Nº 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento, aprobado por D. Supremo Nº 008-2002-TR.	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x					x	x	x	x				14	64
		-Ley Nº 27240, que otorga permiso por lactancia materna, su modificatoria la Ley Nº 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna y la Ley Nº 27403, que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.	x		x	x	x	x	x	x	x	x						x	x	x	x	x		x	15	68
		-Ley Nº 26644, que precisa el derecho de descanso pre y post natal de la trabajadora gestante y sus modificatorias aprobadas por Ley Nº 27606 y Ley Nº 27402.	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x					x	x	x	x	x		x	16	73
		-D. Leg. Nº 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su Reglamento, aprobado por D. Supremo Nº 012-92-TR.				x	x	x	x	x	x	x	x					x	x	x	x				13	59
		-D. Leg. Nº 800 que establece el horario de atención y jornada diaria en la Administración Pública.	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x					x	x	x	x	x			15	68
		- Disposición sobre el Registro y Control de entrada y salida D. Supremo Nº 004-2006-TR.	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x					x	x		x				13	59
		Decreto Legislativo 1057 y normas conexas (CAS)																								
	Resolución SERVIR 107-2011																									
	Normas vinculadas a licencias, permisos																									
	Reglamento del Decreto Legislativo 1025																									
	TUO del Decreto Legislativo Nº 728																									
	Normas sobre tardanzas continuas																									
	Ley Nº 276 y su Reglamento D.S. 005-91-PCM																									
	Nueva Ley del reglamento de Lactancia																									
	DS 065-2011 PCM																									
	Código Civil, para la contratación de Locación de Servicios																									

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo		
	Estándar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20
Control de asistencia	Tipo de incidencias a las que tienen derecho los funcionarios.																								
	-Con goce y sin goce de remuneraciones.	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	17	77
	-A cuenta del período vacacional.		x			x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	17	77
	-Formas de control de asistencia sistematizado.		x			x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	17	77
	-Elaboración de indicadores para el seguimiento y mejora de los índices de ausencia de personal.	x				x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	17	77
	<i>Licencias por paternidad, maternidad, adopción</i>																								
	<i>Conocimientos sobre licencias, permisos, compensación de tiempo extra, etc</i>																								
	<i>Sindicalización, licencia sindical</i>																								
	<i>Conocimiento de Derecho laboral básico</i>																								
	<i>Conocimiento de digitalización de documentos</i>																								

3.7. Control de contratos

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20	
Control de contratos	-Ley Nº26771 que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, y su Reglamento, aprobado por D. Supremo Nº021-2000-PCM, modificado por D. Supremo Nº017-2002-PCM.					x			x	x	x	x	x						x					8	36	
	-Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por D. Supremo Nº 033-2005-PCM.					x			x	x	x	x	x						x	x				9	41	
	- Registro de contratos en el MTPE.					x			x	x			x						x	x				6	27	
	- Control de convenios por prácticas pre profesionales.										x		x						x					3	14	
	- Ley sobre modalidades formativas laborales (Ley Nº 28518).					x			x	x			x						x					5	23	
	-TUO del D. Leg. Nº 728, Ley de productividad y competitividad laboral; D. Supremo Nº 003-97-TR. Título del contrato de trabajo.					x			x	x	x	x	x						x	x		x		9	41	
	- D. Leg. Nº 1057, reglamento y modificaciones.					x			x	x	x		x						x	x				7	32	
	- Ley Nº 26771 que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, y su Reglamento, aprobado por D. Supremo Nº 021-2000-PCM, modificado por D. Supremo Nº 017-2002-PCM.		x			x	x	x	x	x	x	x	x						x	x	x			x	14	64
	- Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por D. Supremo Nº 033-2005-PCM.					x	x	x		x	x	x	x						x	x	x			x	12	55
	- D. Leg. Nº 1057, reglamento y modificaciones.		x			x	x	x	x	x	x	x							x	x	x	x	x	x	16	73
<i>Ley de Presupuesto Público</i>																										
<i>DS 005-90 - PCM</i>																										
<i>D.L. 276</i>																										
<i>Decreto Legislativo 1057 y normas conexas (CAS)</i>																										
<i>Ley 728</i>																										

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos																				Total Acuerdos	% Acuerdo		
	Estándar																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18	19	20		
Control de contratos	Criterios de control de acuerdo a la modalidad de contratación.																				7	32		
	<i>Diferenciar las modalidades de contrato según norma.</i>																							
	<i>Criterios para la aplicación de las penalidades en caso de incumplimiento contractual.</i>																							
	<i>Criterios técnicos para asesorar en la formulación de los Terminos de Referencia.</i>																							
	<i>Aplicación Técnica de las fuentes de financiamiento y partidas presupuestales</i>																							

3.8. Desvinculación de personal

Temas		Metodologías y procedimientos técnicos																				Total Acuerdos	% Acuerdo		
		Marco legal referencial																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18	19	20		
Desvinculación de personal	R.Priv	TUO del D. Leg. N°728, Ley de productividad y competitividad laboral; D. Supremo N°003-97-TR. Título del contrato de trabajo, Capítulo IV De la extinción, Capítulo VII De la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas; Ley N°28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.																				9	41		
	R.Púb	-Capítulo VI Del término de la carrera, D. Leg. N°276.																				17	77		
		-Capítulo XV Del término de la carrera.																				12	55		
		<i>Decreto Legislativo 1057, modificatorias y su reglamento</i>																							
		<i>Ley 728</i>																							
	<i>Ley 19990</i>																								

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos																				Total Acuerdos	% Acuerdo		
	Estándar																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18	19	20		
Desvinculación de personal	Objetivos y ejecución de planes de retiro (orientación y reinserción laboral).																				3	14		
	<i>Límite de edad</i>																							
	<i>Planes de sucesión, conocimiento de la población de trabajadores</i>																							
	<i>Mentoring como rol para trabajadores de mayor edad</i>																							
	<i>Encuestas de salida</i>																							
	<i>Indicadores</i>																							

3.9. Administración de pensiones

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20					
Administración de pensiones	R.Priv	No aplica																												
	R.Púb	D. Leg. N°20530	x	x	x	x	x	x	x																		x	16	73	
		Ley N°28449				x	x	x	x																				9	41
		Ley N°28789				x	x	x	x																				8	36
		D. Supremo N°159-2002-EF / D. Supremo N°405-2006-EF / D. Supremo N°023-2007-EF / Resolución Jefatural N° 125-2008-JEFATURA/ONP.				x	x	x	x																				10	45
		Ley N°28047				x	x	x	x																				9	41
		<i>Ley N° 24700, D.S. 051</i>																												

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20					
Administración de pensiones	Estándar																													
	Calificación de solicitudes (cumplimiento de los requisitos establecidos en TUPA de la Entidad). - Expedición de Resolución de otorgamiento de pensión				x																								3	14
	-Definitiva, conforme a la RJ N° 125-2008-JEFATURA-ONP. Ejecución de la resolución que otorga pensión definitiva. De ser observada por ONP, suspender pago de pensión provisional y derivar para acciones legales				x			x																					8	36
	-Remisión de expediente a ONP para el otorgamiento de pensión.	x		x	x			x																					10	45
	<i>Conocimientos para el reconocimiento del derecho de otorgamiento de la pensión</i>																													
<i>Normas de Superintendencia de Banca y Seguros</i>																														

4. Gestión de la compensación

4.1. Gestión de la planilla

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20		
Gestión de la compensación																											
Gestión de la planilla	R.Prív	-D. Leg. N°728.			x						x	x	x						x	x			6	27			
		-Ley general del sistema nacional de presupuesto; Ley N° 28411.				x						x	x	x						x				5	23		
		-Ingreso de Altas y Bajas en T-Registro.	x			x						x	x		x					x				6	27		
		-Elaboración de PDT 601.				x						x	x	x	x					x			x		7	32	
		-Elaboración de Provisión de Beneficios Sociales.	x			x						x	x	x	x					x					7	32	
		-Elaboración de Liquidaciones				x						x	x	x	x					x					6	27	
		-Cálculo y Elaboración de Certificados de 5ta Categoría.				x						x	x		x					x					5	23	
		-Presentación de Planillas en AFPnet.				x						x	x	x	x					x					6	27	
		-Ingreso de Altas y Bajas en el Modulo Central de Recursos Humanos.	x			x						x	x	x	x					x					7	32	
		-D. Leg. N°1057.				x						x	x		x					x			x		6	27	
		-D. Supremo N°075-2008-PCM.				x						x	x		x					x					5	23	
		-Cálculo y elaboración de certificados de 4ta categoría.				x						x	x		x					x					5	23	
		-Régimen del impuesto a la renta.				x						x	x		x					x					5	23	
		R.Púb	-D. Leg. N° 276.		x	x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	16	73	
	-Ley general del sistema nacional de presupuesto, Ley N°28411.			x	x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x					13	59	
	-Decreto Supremo N°005-90-PCM.			x	x	x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x		x	x	16	73	
	-Elaboración de PDT 601.			x	x	x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x		x	x	16	73	
	-Elaboración de Provisión de Beneficios Sociales.		x	x		x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x				14	64	
	-Elaboración de Liquidaciones.		x	x		x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x				14	64	
	-Cálculo y Elaboración de Certificados de 5ta Categoría.					x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x					11	50	
	-Presentación de Planillas en AFPnet.			x	x	x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x		x	x	16	73	
	-Ingreso de Altas y Bajas en T-Registro.		x	x	x	x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x			x	16	73	
	-Ingreso de Altas y Bajas en el Modulo Central de Recursos Humanos.		x	x	x	x	x	x	x			x	x	x			x	x	x	x	x		x	x	17	77	
	-D. Leg. N°20530, D. Leg. N°948; Ley N°28449.		x			x	x	x				x	x	x			x	x	x	x		x	x		13	59	
	-Medidas sobre los ingresos por todo concepto de los alcaldes, D. Supremo N°025-2007-PCM.																			x	x	x		x	x	5	23
	-Régimen del impuesto a la renta.					x	x		x			x	x	x			x	x	x	x			x		11	50	
	<i>(Ingreso de altas y bajas en el Modulo central de RRHH) Modulo del MEF</i>																										
	<i>D.S. 19990, ley de los médicos profesionales de la Salud</i>																										
<i>Modalidad del pago de funcionarios</i>																											
<i>Decreto Supremo SUNAT T-Registro</i>																											
<i>D.Leg 1057</i>																											

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos Estándar	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20
Gestión de la compensación																									
Gestión de la planilla	-Costos y presupuestos.				x			x			x				x	x	x		x	x		x	9	41	
	-Compensaciones monetarias y no monetarias.				x			x			x				x		x		x	x		x	x	9	41
	<i>Modalidad del pago de funcionarios</i>																								
	<i>Aplicativos informáticos de ofimática y especializados para gestión de planilla</i>																								
	<i>Actualización continua en contraprestaciones y beneficios legales y sociales</i>																								
	<i>Calcular aportaciones al EsSalud y Regimen pensionario</i>																								
	<i>Calcular descuentos de 4ta y 5ta categoría</i>																								

4.2. Procesos disciplinarios

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20	
Procesos disciplinarios	Código de ética de la función pública, Ley N°27815.	x			x						x	x	x						x					6	27	
	-El reglamento del Código de Ética, D. Supremo N°033-2005-PCM.				x						x	x	x						x					5	23	
	-Para el R.Priv, el TUO de la Ley de Productividad y Competencia Laboral, Capítulo IV del Título II.	x			x						x	x	x						x					6	27	
	-Criterios a tener en cuenta para establecer una sanción (ver norma).				x						x	x	x						x					5	23	
	Disposiciones para la constitución de comisiones especiales de procesos administrativos disciplinarios, D. Supremo N°69-2004-PCM.	x	x		x	x	x				x	x	x		x	x	x	x	x				x	14	64	
	- Reglamento para el funcionamiento, actualización y consulta de la información en el RNSDD, D. Supremo N°089-2006-PCM.	x	x		x		x				x	x	x		x	x		x					x	11	50	
	-Código de ética de la función pública, Ley N° 27815.		x		x	x	x	x			x	x	x		x	x	x	x					x	13	59	
	-El reglamento del Código de Ética, D. Supremo N°033-2005-PCM).		x	x	x		x	x			x	x	x		x	x	x	x					x	13	59	
	-El Reglamento de la 276, D. Supremo N°005-90-PCM, capítulos XII, XIII, XIV.		x	x	x	x	x	x			x	x			x	x	x	x	x				x	x	15	68
	-Criterios a tener en cuenta para establecer una sanción (ver norma).			x	x						x	x	x				x		x					7	32	
<i>D. Leg. N° 1057, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-20011-SERVIR/PE</i>																										

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos Estándar	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20
Procesos disciplinarios	<i>Reglamento interno en cada Institución</i>																								
	<i>Directiva de procesos administrativos y de procesos especiales</i>																								
	<i>Últimas modificatorias CAS, Código de ética para los CAS</i>																								
	<i>Reglamento de procesos administrativos</i>																								
	<i>Conocer el Sistema Nacional de Sanciones, para registro y verificación</i>																								
	<i>Conocimiento sobre designación de miembros de comisiones de procesos disciplinarios</i>																								
	<i>Conocer teoría pero también casuística</i>																								
	<i>Evaluación de indicios razonables de comisión de faltas disciplinarias.</i>																								
	<i>Interpretar normas sobre la materia</i>																								
	<i>Criterios para recomendar la aplicación de sanciones de Integridad Etica de los miembros de la comisión.</i>																								

4.3. Negociación colectiva

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20			
Negociación colectiva	-D. Supremo Nº003-82-PCM, Derecho de los servidores públicos a constituir sus organizaciones sindicales.	x			x									x					x						4	18		
	- Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo -D.S Nº 010-92-TR	x												x					x							3	14	
	Directiva Nº 005-94-DNRT- Regulación de la correcta aplicación de procedimiento en el ejercicio del derecho de huelga.				x									x					x							3	14	
	-D. Supremo Nº003-82-PCM, Derecho de los servidores públicos a constituir sus organizaciones sindicales.	x	x	x	x	x	x	x										x	x	x				x		11	50	
	- Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D. Supremo Nº011-92-TR.	x	x		x			x										x	x	x				x		8	36	
	-Para Gob. Locales: D. Supremo Nº070-85-PCM.	x																	x	x				x		4	18	
	- Directiva Nº 005-94-DNRT- Regulación de la correcta aplicación de procedimiento en el ejercicio del derecho de huelga.				x		x	x										x	x	x				x		7	32	
	<i>DS 065 - 2011 PCM</i>																											
	<i>Decreto Legislativo 1057</i>																											
	<i>Dispositivo de sindicato CAS</i>																											
<i>Ley 276</i>																												
<i>Ley 728</i>																												
<i>Sistema Nacional de Presupuesto</i>																												
<i>DS 026-82- Jus</i>																												

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos Estándar	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20		
Negociación colectiva	Prevenición de conflictos: Deben tomarse algunas de las siguientes acciones :																										
	- Mejora de las relaciones humanas.	x				x	x								x	x	x		x				x			8	36
	- Análisis del clima laboral.	x				x	x								x	x	x		x	x			x			9	41
	- Comunicación efectiva en todos los niveles.	x				x	x								x	x	x		x				x			8	36
	- Atención a los programas de seguridad y salud.	x				x	x								x		x		x				x			7	32
	- Otros.																										
-Gestión de conflictos: debería considerar las iniciativas de conciliación y mediación en los conflictos laborales durante la negociación o conflicto	x				x	x								x	x	x		x				x			8	36	
<i>Negociaciones efectivas</i>																											

Observaciones

Fueron los informantes de entidades a nivel de gobierno nacional quienes más señalaron la importancia de los temas de negociación colectiva. En general, la valoración del tema se vincula con la existencia o no de sindicato(s) en la entidad.

5. Capacitación y Desarrollo

5.1. Promoción

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18		
Capacitación y Desarrollo																							
Promoción	R.Priv	No existen normas relacionadas.																				0	0
	R.Púb	- Estructura de la carrera administrativa.																				5	23
		- Factores a tomar en cuenta para progresión sucesiva en los niveles.																				5	23
		Ref: Título I De la carrera administrativa, D. Leg Nº 276.																				8	36
<i>D.L. 276 (Bonificación diferencia, Ascenso D.S 005-90 PCM, ART. 13)</i>																							

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo
		Estándar																					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18	19	20		
Capacitación y Desarrollo																							
Promoción	Lineamientos y objetivos de la gestión y desarrollo de la carrera.																				2	9	
	-Formulación e implementación de Planes y Desarrollo de carrera.																				9	41	
	-Elaboración de mallas de carrera en base a perfiles de puesto.																				8	36	
	-Alineamiento de los planes de carrera con las necesidades y estrategias institucionales.																				8	36	
<i>Ascenso por concurso</i>																							

5.2. Capacitación

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18		
Capacitación	R.Priv	D. Leg. Nº 1025; D. Supremo Nº 009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2010-SERVIR/PE; D. Supremo Nº 086-2010-PCM.																				8	36
	R.Púb	-Decreto Legislativo Nº 1025; Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2010-SERVIR/PE.																				14	64
	<i>276- DS-005 -90-PCM</i>																						
<i>Decreto Legislativo 1057 (CAS) y últimas modificatorias</i>																							

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos																				Total Acuerdos	% Acuerdo		
	Estándar																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18	19	20		
Capacitación	Lineamientos y objetivos de la gestión de la capacitación																				1	5		
	<i>Plan de desarrollo de las Personas (considerar alineamiento estratégico, necesidades de capacitación, entre otros)</i>																				15	68		
	-Herramientas para el diagnóstico de necesidades de capacitación.																				16	73		
	-Formulación del plan de capacitación, considerando estrategias para el alineamiento estratégico, utilizando como fuente de información, los resultados de la institución así como de los trabajadores.																				2	9		
	-Elaboración de mallas curriculares, estructura de los cursos, talleres.																				0	0		
	-Aprendizaje de adultos.																				9	41		
	-Ejecución del plan de capacitación.																				2	9		
	-Estrategias de colaboración interinstitucional para el desarrollo de la capacitación.																				15	68		
	-Gestión del conocimiento.																				12	55		
	-Indicadores de gestión de la capacitación.																				13	59		
	-Evaluación del impacto de la capacitación en los resultados del puesto.																				4	18		
	<i>Estretategia de capacitadores, facilitadores internos, didáctica</i>																							
	<i>Herramientas para medir la eficiencia y eficacia de la capacitación</i>																							
	<i>Capacitación (relacionado al) desarrollo personal y familiar. Reconversión</i>																							
	<i>Programas de Inducción</i>																							
<i>E-Learning</i>																								
<i>Cómo organizar y dirigir talleres</i>																								
<i>Alinear las actividades de capacitación a la estrategia institucional</i>																								

Observaciones

Las sugerencias adicionales de conocimientos técnicos pueden no ser aplicables para entidades del nivel de gobierno regional o municipal, pues demandan mayor expertise o recursos presupuestales para su aplicación.

Por otro lado, a nivel de gobierno nacional, los participantes señalaron que sería importante implementar un sistema de apoyo interinstitucional.

6. Gestión del desempeño

6.1. Gestión del desempeño

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20																				
Gestión del desempeño																																													
Gestión del desempeño	R.Priv	D. Leg. Nº1025; D. Supremo Nº009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2010-SERVIR/PE; Decreto Supremo Nº 086-2010-PCM.																				x			x																8	36			
	R.Púb	D. Leg. Nº 1025; D. Supremo Nº 009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2010-SERVIR/PE; D. Supremo Nº 086-2010-PCM.																				x	x		x	x	x																x	13	59
	<i>276-005-90 PCM</i>																																												
<i>Normas de SERVIR sobre evaluación de desempeño</i>																																													

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Estándar	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo																					
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20																			
Gestión del desempeño																																													
Gestión del desempeño	Lineamientos y objetivos de las etapas que comprende en el desarrollo de la Gestión del Desempeño de RRHH.						x					x						x	x						4	18																			
	-Metodología y herramientas para la implementación de la evaluación/retroalimentación.		x	x		x	x	x	x			x	x	x				x	x	x	x				x	15	68																		
	- Herramientas para la elaboración e implementación de acciones de mejora como resultado de la evaluación del desempeño.		x	x		x	x	x	x			x	x	x				x	x	x	x				x	14	64																		
	-Técnicas para la retroalimentación de resultados entre evaluador y evaluado.																		x							1	5																		
	-Estrategias para la formulación del plan de acción de mejora, alineamiento estratégico.						x	x	x	x			x	x	x				x	x					x	11	50																		
	-Elaboración de informes de Gestión del Desempeño, Indicadores de Gestión del Desempeño.		x			x	x	x	x			x	x	x				x		x					x	12	55																		
	<i>Técnicas de reconocimiento para el trabajador (capacitar al evaluador)</i>																																												
	<i>Actualizado en nuevas técnicas (evaluación por competencias, por resultados, evitar sesgos del</i>																																												
<i>Alinear las actividades de gestión del desempeño a la estrategia institucional</i>																																													

7. Relaciones humanas

7.1. Desarrollo organizacional

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20																				
Relaciones humanas																																													
Desarrollo organizacional	R.Priv	No existen normas relacionadas.																																								0	0		
	R.Púb	No existen normas relacionadas.																																									0	0	
	<i>Normas de SERVIR para cultura organizacional y clima laboral</i>																																												
<i>276-005</i>																																													

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos Estándar	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20
Relaciones humanas																									
Desarrollo organizacional	Comportamiento organizacional, aplicación de dinámicas grupales.																						1	5	
	- Encuestas para medición de clima, elaboración de proyectos de diagnóstico de clima.	x				x	x		x		x	x	x		x	x		x	x					11	50
	- Elaboración de planes de acción de clima laboral.		x	x		x	x	x	x		x	x	x		x	x		x	x			x		14	64
	-Estrategias y estilos de comunicación:	x	x			x	x	x	x		x	x	x		x			x	x			x		13	59
	-Planes y objetivos para la difusión e internalización de la cultura, valores, políticas, entre otros.	x		x		x	x	x	x		x	x	x		x	x			x					12	55
	-Herramientas (intranet, boletines, que facilitan la comunicación interna en cuanto a cambios que afecten positiva o negativamente los objetivos, estructura, logros de la institución, proyectos, entre otros.	x	x			x	x		x		x	x	x		x	x			x				x	12	55
	Actores clave en la comunicación interna																							0	0
	-Actividades y técnicas (focus group, reuniones de trabajo, entre otros) que posibilitan la participación de actores clave en la gestión de la comunicación interna.			x		x	x	x	x		x	x	x		x	x		x	x			x		13	59
	-Planificación del cambio en las organizaciones: naturaleza del desarrollo organizacional (DO), objetivos del DO.			x		x	x	x	x		x	x	x						x				x	10	45
	<i>Motivación, actividades de integración</i>																								
<i>Herramientas para la medición del clima laboral</i>																									
<i>Técnicas de Comunicación efectiva</i>																									
<i>Desarrollo de personas</i>																									

7.2. Bienestar social

Temas	Marco legal referencial	GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20			
Bienestar social	-Ley Nº28239 que modifica la Ley Nº26790 que reconoce subsidio adicional por lactancia y extiende 30 días adicionales el subsidio por maternidad en caso de partos múltiples.				x				x		x	x	x	x											7	32		
	-Goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante Ley Nº26644.				x				x		x	x	x	x												7	32	
	-Ley general de las personas con discapacidad Ley Nº27050.				x					x		x	x	x	x											7	32	
	-Ley Nº29783 seguridad y salud en el trabajo.				x					x		x	x	x	x											7	32	
	-Ley de consolidación de beneficios Sociales D. Leg. Nº 688.				x					x		x	x	x	x											7	32	
	-Ley Nº28239 que modifica la Ley Nº26790 que reconoce subsidio adicional por lactancia y extiende 30 días adicionales el subsidio por maternidad en caso de partos múltiples.																										2	9
	-Goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante Ley Nº26644.																										3	14
	-Ley General de la persona con discapacidad Ley Nº27050.																										3	14
	-Ley Nº29783 Seguridad y Salud en el trabajo, Capítulo XI Del bienestar e incentivos.																										4	18
	-Ley de consolidación de beneficios sociales D. Leg. Nº688.																										1	5
<i>D.Leg. 1057 y su reglamento</i>																												
<i>D.S. 065-2011-PCM</i>																												

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos		GN							GN especial					GR			GL					Total Acuerdos	% Acuerdo			
	Estándar		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	21	22	16	17	18			19	20	
Bienestar social	-Metodología de atención de casos individuales y		x			x	x	x	x	x	x	x				x	x	x		x					x	12	55
	-Manejo de conflictos, arbitraje.		x			x	x	x	x	x	x	x				x	x	x							x	11	50
	<i>Plan anual de bienestar social</i>																										
	<i>Cuna más, lactario</i>																										
	<i>Comedores</i>																										
	<i>Habilidades de orientación al servicio</i>																										
	<i>Manejo de la Motivación</i>																										
	<i>Programas recreativos</i>																										
	<i>Estudio socioeconómico</i>																										
	<i>Conocimientos sobre cómo lograr apoyo interinstitucional, hacer convenios, socios estratégicos, para superar limitaciones presupuestales</i>																										
	<i>Procurar calida de vida personal y familiar</i>																										
	<i>Habilidad para interpretar normas relacionadas</i>																										
	<i>Calcular los beneficios Sociales</i>																										

VI. CONCLUSIONES

A partir de los *Resultados y Observaciones generales* descritos y los *Resultados por Temas*, de los listados iniciales de conocimientos del marco legal y de metodologías y procedimientos técnicos, se sugiere validar los siguientes conocimientos:

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Planificación					
Planificación de recursos humanos	R.Priv	-D. Leg. N° 1023. Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.	7	32	Sí
		-D. Supremo N° 013-2003-TR. Regula la obligación de los empleadores de tener un Reglamento Interno de Trabajo.	8	36	Sí
	R.Púb	-D. Leg. N° 1023. Crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.	17	77	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Organización del trabajo					
Mantener actualizado el MOF	R.Púb	Ref: R. J. N° 095-95-INAP/DNR. Regula la formulación del MOF.	15	68	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Gestión del empleo					
Selección de recursos humanos	R.Priv	Resolución de Presidencia Ejecutiva N°061-2010-SERVIR/PE; D. Supremo N°065-2011-PCM; Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público; R.M N°417-2008-PCM, Reglamento de Contratación Administrativa de Servicios, y sus modificaciones. Etapas que comprende el proceso de selección para los trabajadores de R.Priv y para CAS.	8	36	Sí
	R.Púb	Etapas que comprende el proceso de selección, para los CAS y los servidores que ingresan al D. Leg. N°276.	15	68	Sí
		Ref: Resolución de Presidencia Ejecutiva N°064-2010-SERVIR; D. Leg. N°276, D. Supremo N°005-90PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 061-2010-SERVIR/PE; D. Supremo N°065-2011-PCM.	15	68	Sí
		- Ley N°28175 – Ley Marco del Empleo Público.	14	64	Sí
		- Reglamento de Contratación Administrativa de Servicio R.M. N°417-2008-PCM y sus modificaciones.	13	59	Sí
		-Publicación en la red CIL-MINTRA.	7	32	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Administración de legajos	R.Púb	Capítulo VIII-Del registro general y escalafón, D. Leg. N° 276.	17	77	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Administración de declaraciones juradas de ingresos, bienes y rentas	R.Priv	Ley N° 27482, Ley que regula la publicación de la Declaración Jurada de ingresos, de bienes y rentas de los funcionarios y los servidores públicos del Estado.	11	50	Sí
		D.S. 080-2001-PCM, Reglamento de la Ley que regula la publicación de la Declaración Jurada de ingresos, de bienes y rentas de los funcionarios y los servidores públicos del Estado.	9	41	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Administración de prácticas	R.Priv	Ley sobre modalidades formativas laborales Ley N° 28518.	5	23	Sí, para el caso de realizar convenios de prácticas profesionales
	R.Púb	Ley sobre modalidades formativas laborales Ley N° 28518	6	27	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Desplazamiento	R.Púb	Capítulo VII -De la asignación de funciones y desplazamientos, D. Leg. N°276.	16	73	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Control de asistencia	R.Priv	Ref: D.S N° 007-2002-TR –Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 854, modificado por Ley N° 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento, aprobado por D.S N° 008-2002-TR.	7	32	Sí
		- Ley N° 26644, que precisa el derecho de descanso pre y post natal de la trabajadora gestante y sus modificatorias aprobadas por Ley N° 27606 y Ley N° 27402.	7	32	Sí
		-D. Leg. N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su Reglamento, aprobado por D. Supremo N° 012-92-TR.	7	32	Sí
		-D. Leg. N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su Reglamento, aprobado por D. Supremo N° 012-92-TR.	8	36	Sí
		-D. Leg. N° 800 que establece el horario de atención y jornada diaria en la Administración Pública.	10	45	Sí
		-Disposición sobre el Registro y Control de entrada y salida en el centro laboral de la actividad privada D. Supremo N° 004-2006-TR.	10	45	Sí
		-Regulan la obligación de los empleadores de tener un Reglamento Interno de Trabajo D. Supremo N° 013-2003-TR.	9	41	Sí
	R.Púb	Ref: - D. Supremo N° 007-2002-TR –Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 854, modificado por Ley N° 27671, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, y su Reglamento, aprobado por D. Supremo N° 008-2002-TR.	14	64	Sí
		-Ley N° 27240, que otorga permiso por lactancia materna, su modificatoria la Ley N° 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna y la Ley N° 27403, que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.	15	68	Sí
		-Ley N° 26644, que precisa el derecho de descanso pre y post natal de la trabajadora gestante y sus modificatorias aprobadas por Ley N° 27606 y Ley N° 27402.	16	73	Sí
		-D. Leg. N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y su Reglamento, aprobado por D. Supremo N° 012-92-TR.	13	59	Sí

	-D. Leg. N° 800 que establece el horario de atención y jornada diaria en la Administración Pública.	15	68	Sí
	- Disposición sobre el Registro y Control de entrada y salida D. Supremo N° 004-2006-TR.	13	59	Sí

Temas	Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Control de contratos	R.Priv -Ley N°26771 que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, y su Reglamento, aprobado por D. Supremo N°021-2000-PCM, modificado por D. Supremo N°017-2002-PCM.	8	36	Sí
	-Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por D. Supremo N° 033-2005-PCM.	9	41	Sí
	- Registro de contratos en el MTPE.	6	27	Sí
	- Control de convenios por prácticas pre profesionales.	3	14	Sí, para el caso de realizar convenios de prácticas profesionales
	- Ley sobre modalidades formativas laborales (Ley N° 28518).	5	23	Sí, para el caso de realizar convenios de prácticas profesionales
	-TUO del D. Leg. N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral; D. Supremo N° 003-97-TR. Título del contrato de trabajo.	9	41	Sí
	- D. Leg. N° 1057, reglamento y modificaciones.	7	32	Sí
	R.Púb - Ley N° 26771 que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, y su Reglamento, aprobado por D. Supremo N° 021-2000-PCM, modificado por D. Supremo N° 017-2002-PCM.	14	64	Sí
	- Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado por D. Supremo N° 033-2005-PCM.	12	55	Sí
	- D. Leg. N° 1057, reglamento y modificaciones.	16	73	Sí

Temas	Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Desvinculación de personal	R.Priv TUO del D. Leg. N°728, Ley de productividad y competitividad laboral; D. Supremo N°003-97-TR. Título del contrato de trabajo, Capítulo IV De la extinción, Capítulo VII De la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas; Ley N°28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.	9	41	Sí
	R.Púb -Capítulo VI Del término de la carrera, D. Leg. N°276.	17	77	Sí
	-Capítulo XV Del término de la carrera.	12	55	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Administración de pensiones	R.Priv	No aplica			
	R.Púb	D. Leg. N°20530	16	73	Sí
		Ley N°28449	9	41	Sí
		Ley N°28789	8	36	Sí
		D. Supremo N°159-2002-EF / D. Supremo N°405-2006-EF /D. Supremo N°023-2007-EF/ Resolución Jefatural N° 125-2008-JEFATURA/ONP.	10	45	Sí
		Ley N°28047	9	41	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Gestión de la compensación					
Gestión de la planilla	R.Priv	-D. Leg. N°728.	6	27	Sí
		-Ley general del sistema nacional de presupuesto; Ley N° 28411.	5	23	Sí para el caso de Régimen Privado
		-Ingreso de Altas y Bajas en T-Registro.	6	27	Sí
		-Elaboración de PDT 601.	7	32	Sí
		-Elaboración de Provisión de Beneficios Sociales.	7	32	Sí
		-Elaboración de Liquidaciones	6	27	Sí
		-Cálculo y Elaboración de Certificados de 5ta Categoría.	5	23	Sí para el caso de Régimen Privado
		-Presentación de Planillas en AFPnet.	6	27	Sí
		-Ingreso de Altas y Bajas en el Modulo Central de Recursos Humanos.	7	32	Sí
		-D. Leg. N°1057.	6	27	Sí
		-D. Supremo N°075-2008-PCM.	5	23	Sí para el caso de Régimen Privado
		-Cálculo y elaboración de certificados de 4ta categoría.	5	23	Sí para el caso de Régimen Privado
	-Régimen del impuesto a la renta.	5	23	Sí para el caso de Régimen Privado	
	R.Púb	-D. Leg. N° 276.	16	73	Sí
		-Ley general del sistema nacional de presupuesto, Ley N°28411.	13	59	Sí
		-Decreto Supremo N°005-90-PCM.	16	73	Sí
		-Elaboración de PDT 601.	16	73	Sí
		-Elaboración de Provisión de Beneficios Sociales.	14	64	Sí
-Elaboración de Liquidaciones.		14	64	Sí	
-Cálculo y Elaboración de Certificados de 5ta Categoría.	11	50	Sí		
-Presentación de Planillas en AFPnet.	16	73	Sí		
-Ingreso de Altas y Bajas en T-Registro.	16	73	Sí		

	-Ingreso de Altas y Bajas en el Modulo Central de Recursos Humanos.	17	77	Sí
	-D. Leg. N°20530, D. Leg. N°948; Ley N°28449.	13	59	Sí
	-Medidas sobre los ingresos por todo concepto de los alcaldes, D. Supremo N°025-2007-PCM.	5	23	Sí, para el caso de GL
	-Régimen del impuesto a la renta.	11	50	Sí

Temas	Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión	
Procesos disciplinarios	R.Priv	Código de ética de la función pública, Ley N°27815.	6	27	Sí
		-El reglamento del Código de Ética, D. Supremo N°033-2005-PCM.	5	23	Sí
		-Para el R.Priv, el TUO de la Ley de Productividad y Competencia Laboral, Capítulo IV del Título II.	6	27	Sí
	R.Púb	Disposiciones para la constitución de comisiones especiales de procesos administrativos disciplinarios, D. Supremo N°69-2004-PCM.	14	64	Sí
		- Reglamento para el funcionamiento, actualización y consulta de la información en el RNSDD, D. Supremo N°089-2006-PCM.	11	50	Sí
		-Código de ética de la función pública, Ley N° 27815.	13	59	Sí
		-El reglamento del Código de Ética, D. Supremo N°033-2005-PCM).	13	59	Sí
		-El Reglamento de la 276, D. Supremo N°005-90-PCM, capítulos XII, XIII, XIV.	15	68	Sí
		-Criterios a tener en cuenta para establecer una sanción (ver norma).	7	32	Sí

Temas	Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión	
Negociación colectiva	R.Priv	-D. Supremo N°003-82-PCM, Derecho de los servidores públicos a constituir sus organizaciones sindicales.	4	18	Sí, para el caso que la entidad tenga sindicatos
		- Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo -D.S N° 010-92-TR	3	14	Sí, para el caso que la entidad tenga sindicatos
		Directiva N° 005-94-DNRT- Regulación de la correcta aplicación de procedimiento en el ejercicio del derecho de huelga.	3	14	Sí, para el caso que la entidad tenga sindicatos
	R.Púb	-D. Supremo N°003-82-PCM, Derecho de los servidores públicos a constituir sus organizaciones sindicales.	11	50	Sí
		- Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, D. Supremo N°011-92-TR.	8	36	Sí
		-Para Gob. Locales: D. Supremo N°070-85-PCM.	4	18	Sí, para el caso de GL
		- Directiva N° 005-94-DNRT- Regulación de la correcta aplicación de procedimiento en el ejercicio del derecho de huelga.	7	32	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Capacitación y Desarrollo					
Promoción	R.Púb	Ref: Título I De la carrera administrativa, D. Leg N° 276.	8	36	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Capacitación	R.Priv	D. Leg. N° 1025; D. Supremo N° 009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2010-SERVIR/PE; D. Supremo N° 086-2010-PCM.	8	36	Sí
	R.Púb	-Decreto Legislativo N° 1025; Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2010-SERVIR/PE.	14	64	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Gestión del desempeño					
Gestión del desempeño	R.Priv	D. Leg. N°1025; D. Supremo N°009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2010-SERVIR/PE; Decreto Supremo N° 086-2010-PCM.	8	36	Sí
	R.Púb	D. Leg. N° 1025; D. Supremo N° 009-2010-PCM; Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2010-SERVIR/PE; D. Supremo N° 086-2010-PCM.	13	59	Sí

Temas		Marco legal referencial	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Bienestar social	R.Priv	-Ley N°28239 que modifica la Ley N°26790 que reconoce subsidio adicional por lactancia y extiende 30 días adicionales el subsidio por maternidad en caso de partos múltiples.	7	32	Sí
		-Goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante Ley N°26644.	7	32	Sí
		-Ley general de las personas con discapacidad Ley N°27050.	7	32	Sí
		-Ley N°29783 seguridad y salud en el trabajo.	7	32	Sí
		-Ley de consolidación de beneficios Sociales D. Leg. N° 688.	7	32	Sí
	R.Púb	-Ley N°28239 que modifica la Ley N°26790 que reconoce subsidio adicional por lactancia y extiende 30 días adicionales el subsidio por maternidad en caso de partos múltiples.	2	9	Sí, para el caso de GR
		-Goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante Ley N°26644.	3	14	Sí, para el caso de GR
		-Ley General de la persona con discapacidad Ley N°27050.	3	14	Sí, para el caso de GR
		-Ley N°29783 Seguridad y Salud en el trabajo, Capítulo XI Del bienestar e incentivos.	4	18	Sí, para el caso de GR
		-Ley de consolidación de beneficios sociales D. Leg. N°688.	1	5	Sí, para el caso de GR

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Planificación				
Planificación de recursos humanos	- Planeamiento Estratégico de Recursos Humanos, alineamiento estratégico de las actividades del sistema de RRHH con los objetivos institucionales.	2	9	Sí
	- Elaboración del Plan de RRHH alineado a los objetivos estratégicos institucionales.	3	14	Sí
	- Indicadores de gestión de RRHH.	16	73	Sí
	- Presupuesto en la gestión de RRHH.	17	77	Sí
	- Análisis de la Dotación (previsión) de Personas de acuerdo a las necesidades institucionales.	13	59	Sí
	-Enfoque sistémico de la gestión de RRHH (procesos técnicos de RRHH).	10	45	Sí
	- Automatización de los procesos de RRHH y sistemas informáticos de gestión de RRHH.	13	59	Sí
	- Modelo de gestión de RRHH	11	50	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Organización del trabajo				
Mantener actualizado el Manual de Operaciones y Funciones	-Metodología para análisis y descripción de puestos (elaboración de perfiles), enfoque tradicional/ Enfoque por competencias, en términos generales.	17	77	Sí
	-Importancia de los perfiles de puesto para el sistema de RRHH.	18	82	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Gestión del empleo				
Selección de recursos humanos	-Tipos de reclutamiento, técnicas para la evaluación en la selección, entrevistas; de ser el caso evaluación por competencias. Las técnicas deben ser las adecuadas considerando el tipo de puesto y/o el grupo ocupacional.	4	18	Sí
	-Lineamientos y objetivos de las etapas del proceso de selección.	16	73	Sí
	-Estrategias para el lanzamiento de convocatorias y su elaboración.	14	64	Sí
	-Comparativo Perfil del Puesto-Perfil del Postulante.	10	45	Sí
	-Técnicas para el desarrollo de la entrevista laboral.	14	64	Sí
	-Evaluación de la eficacia de los procesos de selección.	11	50	Sí
	-Elaboración del plan e indicadores del proceso de selección.	10	45	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Administración de legajos	Mínimos para la apertura de legajo			
	-Manejo y mantenimiento de los legajos personales.	18	82	Sí
	-Formas de conservación de los legajos personales.	15	68	Sí
	-Criterios técnicos que permitan actualizar los legajos personales.	17	77	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Administración de prácticas	-Elaboración de los planes de prácticas dependiendo del área.	9	41	Sí
	-Criterios de selección para practicantes.	9	41	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Desplazamiento	-Tipos de desplazamiento e indicadores de seguimiento	16	73	Sí
	-Importancia de la relación perfil con el puesto a desplazar.	18	82	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Control de asistencia	-Con goce y sin goce de remuneraciones.	17	77	Sí
	-A cuenta del período vacacional.	17	77	Sí
	-Formas de control de asistencia sistematizado.	17	77	Sí
	-Elaboración de indicadores para el seguimiento y mejora de los índices de ausencia de personal.	17	77	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Control de contratos	Criterios de control de acuerdo a la modalidad de contratación.	7	32	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Desvinculación de personal	Objetivos y ejecución de planes de retiro (orientación y reinserción laboral).	3	14	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Administración de pensiones	-Calificación de solicitudes (cumplimiento de los requisitos establecidos en TUPA de la Entidad). -Expedición de Resolución de otorgamiento de pensión provisional.	3	14	Sí
	-Definitiva, conforme a la RJ N° 125-2008-JEFATURA-ONP. Ejecución de la resolución que otorga pensión definitiva. De ser observada por ONP, suspender pago de pensión provisional y derivar para acciones legales de recuperó.	8	36	Sí
	-Remisión de expediente a ONP para el otorgamiento de pensión.	10	45	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Gestión de la compensación				
Gestión de la planilla	-Costos y presupuestos.	9	41	Sí
	-Compensaciones monetarias y no monetarias.	9	41	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Negociación colectiva	Prevención de conflictos: Deben tomarse algunas de las siguientes acciones :			
	- Mejora de las relaciones humanas.	8	36	Sí
	- Análisis del clima laboral.	9	41	Sí
	- Comunicación efectiva en todos los niveles.	8	36	Sí
	- Atención a los programas de seguridad y salud.	7	32	Sí
	-Gestión de conflictos: debería considerar las iniciativas de conciliación y mediación en los conflictos laborales durante la negociación o conflicto no formal.	8	36	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Capacitación y Desarrollo				
Promoción	-Lineamientos y objetivos de la gestión y desarrollo de la carrera.	2	9	Sí
	-Formulación e implementación de Planes y Desarrollo de carrera.	9	41	Sí
	-Elaboración de mallas de carrera en base a perfiles de puesto.	8	36	Sí
	-Alineamiento de los planes de carrera con las necesidades y estrategias institucionales.	8	36	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Capacitación	-Lineamientos y objetivos de la gestión de la capacitación	1	5	Sí
	-Plan de desarrollo de las Personas (considerar alineamiento estratégico, necesidades de capacitación, entre otros)	15	68	Sí
	-Herramientas para el diagnóstico de necesidades de capacitación.	16	73	Sí
	-Formulación del plan de capacitación, considerando estrategias para el alineamiento estratégico, utilizando como fuente de información, los resultados de la institución así como de los trabajadores.	2	9	Sí
	-Aprendizaje de adultos.	9	41	Sí
	-Estrategias de colaboración interinstitucional para el desarrollo de la capacitación.	15	68	Sí
	-Gestión del conocimiento.	12	55	Sí
	-Indicadores de gestión de la capacitación.	13	59	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Gestión del desempeño				
Gestión del desempeño	-Lineamientos y objetivos de las etapas que comprende en el desarrollo de la Gestión del Desempeño de RRHH.	4	18	Sí
	-Metodología y herramientas para la implementación de la evaluación/retroalimentación.	15	68	Sí
	- Herramientas para la elaboración e implementación de acciones de mejora como resultado de la evaluación del desempeño.	14	64	Sí
	-Técnicas para la retroalimentación de resultados entre evaluador y evaluado.	1	5	Sí
	-Estrategias para la formulación del plan de acción de mejora, alineamiento estratégico.	11	50	Sí
	-Elaboración de informes de Gestión del Desempeño, Indicadores de Gestión del Desempeño.	12	55	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Relaciones humanas				
Desarrollo organizacional	- Encuestas para medición de clima, elaboración de proyectos de diagnóstico de clima.	11	50	Sí
	- Elaboración de planes de acción de clima laboral.	14	64	Sí
	-Estrategias y estilos de comunicación:	13	59	Sí
	-Planes y objetivos para la difusión e internalización de la cultura, valores, políticas, entre otros.	12	55	Sí
	-Herramientas (intranet, boletines, que facilitan la comunicación interna en cuanto a cambios que afecten positiva o negativamente los objetivos, estructura, logros de la institución, proyectos, entre otros.	12	55	Sí

	-Actividades y técnicas (focus group, reuniones de trabajo, entre otros) que posibilitan la participación de actores clave en la gestión de la comunicación interna.	13	59	Sí
	-Planificación del cambio en las organizaciones: naturaleza del desarrollo organizacional (DO), objetivos del DO.	10	45	Sí

Temas	Metodologías y procedimientos técnicos	Total Acuerdos	% Acuerdo	Sugerencia de inclusión
Bienestar social	-Metodología de atención de casos individuales y grupales.	12	55	Sí
	-Manejo de conflictos, arbitraje.	11	50	Sí

Observación Final: Deberá considerarse las sugerencias de conocimientos adicionales descritas por los informantes de acuerdo a su incidencia según el nivel de gobierno o régimen laboral.