



REPUBLICA PERUANA



"AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD"

Arequipa, 2012 Mayo 10

OFICIO N° 2045- 2012-GRA/SG

SEÑOR
JUAN CARLOS CORTES CARCELÉN
PRESIDENTE EJECUTIVO (e) DE LA AUTORIDAD
NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Pasaje Francisco de Zela N°150, piso 10, Jesús María

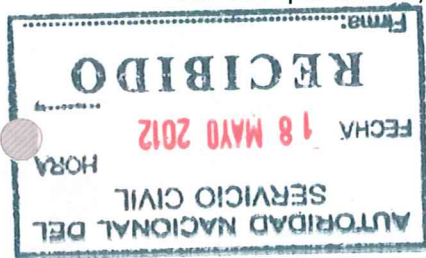
LIMA.-



ASUNTO : Remite Resolución
Ejecutiva Regional

Me dirijo a usted, a fin de hacer llegar a su Despacho copia certificada de la Resolución Ejecutiva Regional N° 281-2012-GRA/PR de fecha 07 de Mayo del 2012. Va en 01 folio.

Sin otro particular, lo saluda.



Atentamente,



[Signature]
LUIS A. VALDIVIA RODRIGUEZ
SECRETARIO GENERAL
GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

LAVR/mcb
c.c. Archivo
Siap 69268 11, 9267-12
Hora 10: 10



Luis Alberto Vakkiva Rodríguez
Secretario General
Gobierno Regional de Arequipa

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Resolución Ejecutiva Regional

N° 281-2012-GRA/PR

VISTOS:

El Informe N° 314 -2012-GRA/ORH, de fecha 06 de abril del 2012, del Jefe de la Oficina Recursos Humanos a través del cual remite "El Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas-PDP-2012-2016" y "Plan de Desarrollo de Personas Anualizado PDP 2012" de la Sede Central del Gobierno Regional Arequipa, solicitando su aprobación,

El Informe N° 577-2012-GRA/ORAJ, de fecha 18 de Abril del 2012, y;

CONSIDERANDO:

Que, el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, prescribe que la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, tiene entre sus funciones las de formular y planificar políticas nacionales en materia de recursos humanos, desarrollo, capacitación y relaciones humanas en el servicio civil, acciones que son necesarias implementar en el Gobierno Regional de Arequipa;

Que, de conformidad a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, que "aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público", y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010, se establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023", lo que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de las capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esa forma, contribuir a mejorar la administración pública;

Que, en ese contexto normativo, se hace necesario aprobar "El Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas-PDP-2012-2016" y de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa", elaborado por la Comisión designada para dicho efecto;

Que, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobierno Regionales, modificada por la Ley N° 27902; Ordenanza Regional N° 010-AREQUIPA; Decreto Legislativo N° 1025, Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444 y en uso de las facultades conferidas Ley;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR "El Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas-PDP-2012-2016 de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa", el mismo que en fojas veintiuno (21) forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- APROBAR "El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado PDP 2012 de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa", el mismo que en fojas once (11) forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFICAR a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, con la presente Resolución y anexos.



ARTÍCULO 4º.- DISPONER la publicación y difusión de la presente Resolución en el Portal Institucional según corresponda.

Dada en la Sede del Gobierno Regional de Arequipa a los SIETE (07) días del mes de MAYO del año Dos Mil Doce.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



Juan Manuel Guillén Benavides
GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
Dr. Juan Manuel Guillén Benavides
PRESIDENTE

CERTIFICO: Que el presente documento es copia fiel del original al cual me remito en caso necesario De lo que doy fe (Ley N° 27444, Art. 128)

Luis Alberto Veldvia Rodríguez
Luis Alberto Veldvia Rodríguez
Secretario General
Gobierno Regional de Arequipa





GOBIERNO REGIONAL
DE AREQUIPA

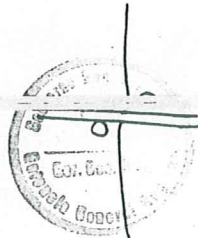
servir
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
COMITÉ DE CAPACITACIÓN

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO-PDP-2012
GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
SEDE CENTRAL

AREQUIPA

2 0 1 1



Presentación.-

El Plan Anualizado de Desarrollo de Personas (PDP) de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa-2012, ha sido formulado en alineación con los planes institucionales vigentes y de acuerdo a 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", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 58-2010-SERVIR/PE, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

La elaboración del presente Plan Anualizado-2012 implica como primer paso, el conocimiento del marco jurídico institucional, los documentos de gestión estratégicos y las competencias establecidas por la normatividad vigente, pues constituye el marco de referencia dentro del cual se desarrollarán las acciones..

Posteriormente resulta necesaria la realización de un diagnóstico de los recursos humanos de la institución y sus respectivos perfiles ocupacionales, con el propósito de identificar las funciones que cumplen y sus necesidades de capacitación por competencias, para luego establecer los objetivos y estrategias de capacitación y, finalmente, delimitar las metas e indicadores, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación de dicho Plan.

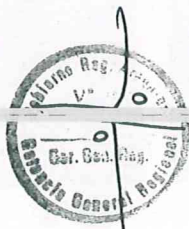
El análisis de la situación actual de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa, será efectuado en la perspectiva de la situación futura que la institución se propone alcanzar (visión), a fin de identificar brechas de conocimiento y competencias existentes que deben ser superadas, enfocando sus esfuerzos en actividades que se orienten a desarrollar aquellas competencias que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos en corto, mediano y largo plazo.

1. Aspectos generales

- Generar mayores competencias en los colaboradores de la Sede Central del GRA, para conseguir una optimización de la inversión ejecutada.

1.1. Objetivos de capacitación

- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en unidades orgánicas que han sido detectadas con problemas funcionales de gestión.
- Elevar el rendimiento y el compromiso de los colaboradores en el desempeño de funciones y competencias.
- Fortalecer la cultura institucional fomentando la integración, coordinación y armonización de la institución en una misma dirección.
- Fomentar vocación de servicio y compromiso hacia los objetivos estratégicos y finalidad de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa.



2. Evaluación

2.1. Evaluación diagnóstica

En el mes de enero del año 2009, la Oficina de Recursos Humanos - Área de Capacitación en cumplimiento de sus competencias, formulo el Estudio Exploratorio de Base, como diagnóstico e insumo para la formulación del Plan Anual de Capacitación Regional-PACAR el mismo que se ha venido trabajando los años 2009,2010 y 2011.

La hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación diagnóstica es identificar la problemática institucional en el campo de la capacitación en relación al recurso humano que presta servicios al Gobierno Regional de Arequipa. Situación que implica una fase de acopio de insumos primarios y secundarios para la detección de necesidades de capacitación, estos constituyen un interesante punto de partida para el reconocimiento de brechas a superar para el mejoramiento de las competencias en las diferentes unidades orgánicas a través de la capacitación.

2.2. Características de la situación negativa que se intenta modificar

Los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa acusan problemas diversos entre los que tenemos, desmotivación y bajo nivel de autoestima, cuya causa se origina en las bajas remuneraciones, mínimos e improvisados intentos de capacitación del servidor público así como una desinformación sobre alcance de normas legales, Ley de Gobierno Regional, Competencias y Funciones, Directivas, Ordenanza 010-Arequipa, que determina el cambio de la Estructura Orgánica del Gobierno Regional de Arequipa , Planes Estratégicos de Desarrollo Regional, Local, Sectorial, Etc., documentos de Gestión Interna (MOF , ROF, TUPA, Otros), Leyes de Transparencia, Silencio Administrativo, Presupuesto, dispositivos legales sobre administración pública que suministre al trabajador información actualizada de Leyes y normatividad de gestión pública, deben ser materia de capacitación al trabajador y poder brindar al ciudadano una buena atención al cliente o ciudadano y la comunidad.

2.3. Características socio económicas del los trabajadores.

Un gran sector de trabajadores de planta de nuestra institución impactados por problemas socioeconómicos y otros, no han mantenido un record permanente y actualizado de capacitación debido a factores fundamentalmente económicos, también se puede acotar que existe un mínimo número de trabajadores que han invertido en auto capacitarse entre los que tenemos profesionales con plaza prevista en el CAP. Así también existe personal de la nivel ocupacional de Auxiliar y Técnico de planta que han financiado sus estudios, logrado licenciarse y/ o titularse. Sin embargo, siguen laborando en plazas de técnicos y/o auxiliares a las que concursaron en su oportunidad que no están acordes con su actual preparación profesional. Estos trabajadores se caracterizan por haber ingresado a la carrera pública como contratados eventuales y luego permanentes durante los diferentes regímenes políticos de turno y por el tiempo transcurrido han reclamado estabilidad laboral por mandato judicial, sin haber ingresado a la carrera pública mediante concurso público de méritos (Ley 276 y su Rgto).

La pirámide de edad / grupos etarios de población laboral de planta en las tres categorías ocupacionales que a la actualidad prestan servicios, se caracterizan por ser una población adulta , registran en sus respectivos files de personal edades que van desde 40 a 55 a más años, con un promedio de 20, 25 y 30 años de servicios prestados al Estado.

Socialmente y psicológicamente, existe un perfil de conducta acentuadamente de tipo individual, y grupos formados por la amistad y el compadrazgo, caracterizándose por la informalidad y descuido en sus responsabilidades que degenera en malas relaciones



personales, el chisme, las bolas, y el hablar mal del compañero, del jefe, del funcionario; también se ha podido apreciar que existe una débil identificación institucional con los objetivos, visión y misión institucional.

La Oficina de Recursos Humanos cuenta con el Área de Capacitación es una unidad no estructuradas; vale decir no están consideradas en la estructura orgánica del Gobierno Regional de Arequipa, no disponen de presupuesto asignado para el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Durante los últimos 40 años aproximadamente las diversas gestiones que han manejado la cosa pública en Arequipa (JRDA, SINAMOS ,ORDEA, ORDESUR, CORDEA, CTAR y REG. AQP.), con excepción del SINAMOS. No existía voluntad política por invertir en la capacitación del capital humano de nuestra institución. Las otras gestiones, han dado prioridad a la inversión tangibles (Fierro y Cemento) en desmedro de la inversión intangible como es el (Desarrollo Humano y Social) como es la capacitación de los servidores públicos de carrera.

2.4. Análisis estratégico de la institución.

En el escenario del Gobierno Regional de Arequipa, los recursos humanos que prestan servicios en los diferentes niveles ocupacionales acusan problemas diversos entre los que tenemos : Desmotivación y bajo nivel de autoestima, cuyas causas se originan en el centro laboral y el hogar debido entre otros aspectos como son : bajas remuneraciones, mínimos y tímidos intentos de capacitación al servidor público, así como una casi total desinformación relativa al conocimiento sobre alcance de normas legales, Ley de Gobiernos Regionales, Competencias y Funciones, Ordenanzas (cambio de la Estructura Orgánica del Gobierno Regional de Arequipa) , Planes Estratégicos de Desarrollo Regional, Local, Sectorial, Etc. , documentos de Gestión Interna (MOF , ROF, TUPA, Otros). Leyes de Transparencia, Silencio Administrativo, Ley de Presupuesto Público, dispositivos legales sobre administración pública; herramientas que debe conocer el servidor público, el desconocimiento lo encuentra desinformado y desfasado, para cumplir una diligente atención al ciudadano y la comunidad.

2.5. Prueba de conocimientos sobre el sistema administrativo de inversión pública.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil I - SERVIR, propone dentro de Decreto Legislativo 1025 la Capacitación y Evaluación del Sector Público destinado a recuperar la calidad del Servicio Civil. Dispositivo que tiene alcance nacional.

2.6. Evaluación del desempeño.

En los años de 1970 durante el Régimen del Gral. Juan Velasco Alvarado el Sistema Nacional Movilización Social - SINAMOS, implemento un programa nacional de capacitación para mejorar los servicios a la ciudadanía denominada participativa, aplicada a la formación integral del trabajador público, para su identificación con los objetivos del Plan de Desarrollo denominado Plan Inka, de esta experiencia se logro fortalecer el liderazgo y la promoción de un significativo conglomerado de profesionales multidisciplinarios dentro de la administración pública que a la fecha desempeñan importantes cargos en la actividad pública y privada.

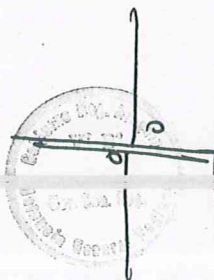
Durante el Régimen del Presidente Alberto Fujimori el año 1993, creo los Consejos Transitorios de Administración Regional - CTAR , a través de los mismos se implemento el Programa de Reforma del Estado, que consistió en la reducción del aparato del Estado a través de incentivos para la renuncia voluntaria de trabajadores estatales nombrados; también se implemento evaluaciones, exámenes escrito y oral, de conocimientos y de gestión gubernamental, aplicado al personal que no renunciaba al cargo; la Universidad Ricardo Palma de la ciudad de Lima realizó la evaluación del total de trabajadores.



La Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, el año 2011, desde la ciudad de Lima vía Virtual, evaluó el desempeño del personal que trabaja en la Gerencia Regional de Infraestructura-Sub Gerencia de Formulación de Proyectos de Inversión Pública, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos-Área de Capacitación.

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ABOG. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS



CUADRO DE RESUMEN DEL EMPENDIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

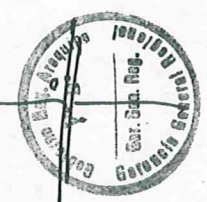
OBJETIVO GENERAL

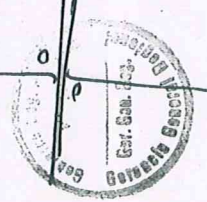
ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

METAS

INDICADORES

<p>Generar mayores competencias en los recursos humanos de la SED CENTRAL DEL GRA. para una optimización de los recursos empleados</p>	<p>Actualizar y ampliar conocimientos requeridos en unidades orgánicas detectadas con problemas funcionales de gestión.</p>	<p>Cursos de capacitación en gestión pública y técnica para mejorar el desempeño de unidades orgánicas funcionales con deficiente desempeño</p>	<p>Incrementar conocimientos y capacidades en desarrollo urbano</p>	<p>Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso Evaluaciones de desempeño Número de asistentes a curso/clases capacitación Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso Evaluaciones de desempeño Número de asistentes a curso/clases capacitación Evaluaciones de desempeño Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso Número de asistentes a curso/clases capacitación Evaluaciones de desempeño Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso Número de asistentes a curso/clases capacitación Evaluaciones de desempeño Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso Número de participantes en talleres y charlas Resultado de encuestas de clima laboral Grado de conocimiento de propósitos de la institución Número de participantes en talleres y charlas</p>
	<p>Fortalecer la cultura institucional fomentando la integración, coordinación y armonización de la institución en una misma dirección.</p>	<p>Clase maestra y dinámicas grupales</p>	<p>Desarrollar conocimientos y capacidades en gestión y administración de los recursos</p>	
	<p>Charlas y talleres sobre clima organizacional</p>	<p>Talleres de integración</p>	<p>Desarrollar un buen clima laboral</p>	
			<p>Reducir las brechas de identificación y compromiso con la institución</p>	





Fomentar vocación de servicio y compromiso hacia los objetivos estratégicos y finalidad de COFOPRI. Desarrollar transversalmente una comunicación e interrelación efectiva entre ambos programas funcionales de la institución así como liderazgo participativo que reditúe en alto rendimiento y un buen clima laboral.	Talleres de integración para todo el personal de la institución Talleres/Charlas de capacitación vinculadas al tema de atención y servicio al público Casuísticas y trabajos grupales Talleres de liderazgo y comunicación efectiva	Lograr la identificación con los propósitos de la institución Desarrollar habilidades de atención al público Reducir las brechas de descoordinación y desinformación entre las áreas Desarrollar competencias de comunicación y coordinación efectiva Desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo grupal	% de participantes del total de trabajadores Número de quejas y reclamos por parte del público Grado de satisfacción del público Resultados de la encuesta de clima laboral Cantidad de proyectos ejecutados por áreas interrelacionadas Resultados de la evaluación de desempeño Grado de satisfacción con el ambiente laboral
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**PLAN DE CAPACITACIÓN ANUALIZADO - PDP
(CORRESPONDE AL AÑO - 2012)**

PLANTILLA CORRESPONDIENTE AL AÑO - 2012	UNIDADES ORGANICAS PRIORIZADAS	CURSO CAPACITACIÓN	TIPO DE EVENTO	GRUPO META	OBJETIVO	DURACIÓN (HORAS)	N° DE PARTICIPANTES	N° DE GRUPOS	COSTO TOTAL S/.	COSTO / PERSONA S/.
1	Todas las Unidades Orgánicas del GRA. Incluye Directivos y Funcionarios.	Coaching sobre Liderazgo Organizacional.	ACTIVIDAD MOTIVACIONAL	Colaboradores de todas las unidades orgánicas del GRA.	Coadyuvar a crear un Clima Laboral basado en el cultivo de valores con la práctica de la Confraternidad, trabajo en equipo, identificación institucional, mejora de la Auto Estima. Los colaboradores se actualicen e interactúen en tiempo real de las operaciones que se desarrollan en el Sistema de Adquisiciones y Contrataciones del Estado y normatividad.	Día: Sábado 06 Horas De: 09.00 - 13.00 Hrs.	400	01	40 000.00	100.00.
2	Oficina de Logística. Of. Tesorería Of. Contabilidad Of. Servicios G.R. Infraestructura.	OSCE -Oficina Supervisora Compras del Estado. Curso Manejo de Sistema - SIAF - Sistema Integrado de Administración Financiera.	DIPLOMADO	Colaboradores de las Unidades Orgánicas de : Logística, Tesorería, Contabilidad, Servicios, Infraestructura.		120 Horas Académicas DÍAS: 04 SÁBADOS y 04 DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	25	01	30 000.00	1 200.
3	Colaboradores de todas las unidades orgánicas del GRA.	Gestión del Talento Humano.	DIPLOMADO	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales del GRA.	Capacitar a los colaboradores para Mejorar la eficiencia de los servicios que presta a la ciudadanía el GRA. depende, en gran medida, de la calidad y disponibilidad de su talento humano,	120 Horas Académicas DÍAS: 04 SÁBADOS y 04 DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	25	01	30 000.00	1 200
4	Gerencias y Sub gerencias Oficina Administración Oficina de Recursos Humanos.	Gestión en Recursos Humanos.	DIPLOMADO	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales del GRA.	Perspectiva de la Nueva Gestión de los Recursos Humanos: Planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y sus distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación, gestión de las relaciones humanas y gestión de la resolución de las controversias. Revisar casuística.	120 Horas Académicas DÍAS: 04 SÁBADOS y 04 DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	25	01	30 000.00	1 200
5	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales del GRA.	Gerencia en Administración Pública.	DIPLOMADO	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales del GRA.	Capacitar a los colaboradores en el Nuevo enfoque para la implementación de una nueva gestión de la administración pública bajo el concepto de gerencia pública por resultados.	120 Horas Académicas DÍAS: 04 SÁBADOS y 04 DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	25	01	30 000.00	1 200

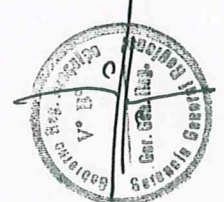
Fuente: Elaboración: Comité Capacitación.-PDP-Quinquenal.2012-1016. GRA. Noviembre-2011



**PLAN DE CAPACITACIÓN ANUALIZADO - PDP
(CORRESPONDE AL AÑO - 2012)**

PLANTILLA CORRESPONDIENTE AL AÑO - 2012	UNIDADES ORGANICAS PRIORIZADAS	CURSO CAPACITACIÓN	TIPO DE EVENTO	GRUPO META	OBJETIVO	DURACIÓN (HORAS)	N° DE PARTICIPANTES	N° DE GRUPOS	COSTO TOTAL \$/.	COSTO / PERSONA \$/.
6	G.R. Infraestructura y Construcción G.R. Vivienda y Construcción Of. de Defensa Nacional y Civil.	Seguridad Y Salud en el Trabajo de Construcción Civil.	Curso	Colaboradores de unidades orgánicas del GRA.: G.R. Infraestructura y Vivienda G.R. Construcción y Of. de Defensa Nacional y Civil.	Coadyuvar a crear una conciencia y prácticas de seguridad en las obras de construcción civil y la aplicación de la normatividad en materia de ingeniería contractiva y medios de prevención de accidentes de trabajo.	30 Horas Académicas DÍAS: SÁBADOS DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	60	01	6 000.00	100.00
7	Of. Logística, Of. Tesorería, Of. Contabilidad, Of. Servicios, G.R. Infraestructura.	Curso de Almacenes de Obra del Gobierno Regional de Arequipa.	Curso	Colaboradores de las Unidades Orgánicas de : Logística, Tesorería, Contabilidad, Servicios, Infraestructura.	Actualización, entrenamiento del personal técnico en el manejo y administración de insumos y materiales que se encuentra a cargo del almacén de campamento/Obra a nivel de campo.	30 Horas Académicas DÍAS: SÁBADOS DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	50	01	6 000.00	120.00
8	Of. Logística Of. Administración Of. Regional de Defensa Nacional y Civil.	Curso de Seguridad, Control de Personas, Locales Institucionales, y de Vehículos	Curso	Colaboradores: Personal de Recursos Humanos. Personal del Área de Servicios, Guardianes, Porteros.	Mejorar la eficiencia de los servicios de vigilancia y seguridad de Locales Institucionales y Vehículos así como el ingreso y salida de personas en la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa.	30 Horas Académicas DÍAS: SÁBADOS DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	60	01	6 000.00	100.00
9	Colaboradores: Directivos, Profesionales, Técnicos, Secretarías.	Curso de Informática Intermedia con mención a Operaciones y Aplicaciones : MS-WORD, MS-EXCEL, MS-POWER POINT y INETNET EXPLORER.	Curso	Colaboradores: Todas las Unidades Orgánicas de la Sede Central del GRA.	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales en el manejo de herramientas informáticas para un mejor desempeño de sus funciones.	30 Horas Académicas DÍAS: SÁBADOS DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	70	01	6 000.00	85.71
TOTAL:							740	09	184 000.00	

Fuente: Elaboración: Comité Capacitación.-PDP-Quinquenal.2012-1016. GRA. Noviembre-2011

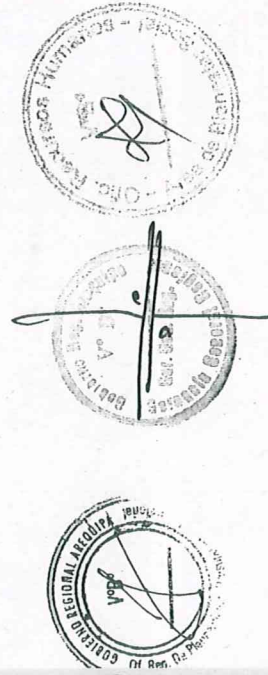


CRONOGRAMA DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -PDP-ANUALIZADO -2012.
“NUEVA IMAGEN DEL ESTADO REGIONAL DE AREQUIPA “

“CRONOGRAMA DE EJECUCION PRESUPUESTAL -2012 “

Nº	NOMBRE DEL EVENTO DE CAPACITACIÓN	UNIDAD AD MEDIDA	Unidades Orgánicas Participantes	Institución Proveedora Servicios	Nº de Participantes	COSTO UNIT. SI.	TOTAL ASIG. PRESP. SI.	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
01	Couching sobre Liderazgo Organizacional.	Actividad Motivacional	Participación de todas las Unidades Orgánicas del GRA.	Institución Especializada	400	100.00	40 000.00	X											
02	Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo de Construcción Civil.	Curso	G.R. Infraestructura G.R. Vivienda	Universidad Nacional de San Agustín	60	100.00	6 000.00		X										
03	OSCE- Oficina Supervisión Compras del Estado.	Diplomado	G.R. Infraestructura Of. Logística y Servicios Contabilidad	OSCE	25	1 200	30 000.00			X									
04	Gerencia en Administración Pública.	Diplomado	Participación de todas las Unidades Orgánicas del GRA.	Universidad ESAN	25	1 200	30 000.00				X								
05	Gestión en Recursos Humanos.	Diplomado	Of. Recursos Humanos	Universidad Nacional de San Agustín Facultad Administración	25	1 200	30 000.00						X	X					

FUENTE: Elaboración Propia Of. RR.HH. Área de Capacitación- 2011



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
COMITÉ DE CAPACITACIÓN

“DOCUMENTO DE TRABAJO”

CRONOGRAMA DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -PDP-ANUALIZADO - 2012.
“NUEVA IMAGEN DEL ESTADO REGIONAL DE AREQUIPA “

“CRONOGRAMA DE EJECUCION PRESUPUESTAL -2012 “

N°	NOMBRE DEL EVENTO DE CAPACITACION	UNIDAD MEDIDA	Unidades Orgánicas Participantes	Institución Proveedora Servicios	N° de Participantes	COSTO UNIT. SI.	TOTAL ASIG. PRESP.	E N E F E	M A B R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E T	O C T	N O V	D I C
06	Curso: para encargados de Almacenes en Obra del Gobierno Regional de Arequipa.	Curso	G.R. Infraestructura Sub.G. Ejecución Proyectos.	SENCICO.	50	120.00	6 000.00							X				
07	Curso sobre Seguridad, control de personas, locales institucionales y vehiculos en el GRA.	Curso	Of. Logística y Servicios Auxiliares.	Universidad Nacional de San Agustín.	60	120.00	6 000.00								X			
08	Gestión del Talento Humano.	Diplomado	Profesionales diversas Unidades Orgánicas.	Universidad ESAN	25	1 200.00	30 000.00									X	X	X
09	Curso de Informática Intermedia con Mención a Operaciones y Aplicaciones MS- EXCEL, MS - POWER POINT e INTERNET EXPLORER.	Curso	Secretarías Ejecutivas de Unidades Orgánicas del GRA.	Universidad Católica San Pablo.	70	85.71	6 000.00										X	X
10	Monitoreo y evaluación.	Informe	Comité Capacitación-PDP.														X	X
T O T A L :								184 000.00										

FUENTE: Elaboración Propia OAJ RR.HH. Área de Capacitación-2011.

