

Resolución Ejecutiva Regional



N° 1484 -2014-G. R. P/PRES

Cerro de Pasco, **30 OCT. 2014**

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO

VISTO:

El Memorando N° 692-2014-G.R.PASCO-PRES/GGR, del Gerente General, Informe N° 0098-2014-GRP-PRES/SG, de fecha 24 de abril de 2014, del Secretario General, Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personal al Servicio del Estado, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, precisa que “Los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia (...)” siendo la autonomía una atribución constitucional, conforme se desprende de los alcances del artículo 191° de la norma normarum, que indica “Los gobiernos regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia”;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el literal d) y el literal k) del artículo 21° de la Ley N° 27867 -Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se desprende que es atribución de la Presidencia Regional: emitir “...las **Resoluciones** y Decretos Regionales” así como, “Celebrar y suscribir, en representación del Gobierno Regional, contratos, convenios y acuerdos relacionados con la ejecución o concesión de obras, proyectos de inversión, prestación de servicios y demás acciones de desarrollo conforme a la Ley de la materia y sólo respecto de aquellos bienes, servicios y/o activos cuya titularidad corresponda al Gobierno Regional”;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Que, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 041 y 154-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, que en su numeral VI, establece la conformación del Comité de Elaboración del PDP y la presentación del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, es de obligatorio cumplimiento para las municipalidades provinciales a nivel nacional.

Resolución Ejecutivo Regional

N° 1484 -2014-G. R. P/PRES

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 1809-2013-G.R.P/PRES, de fecha 30 de setiembre de 2013, se conforma el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP – del Gobierno Regional de Pasco.

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado para el 2014, es una herramienta que incrementa la eficiencia del gasto público en materia de capacitación toda vez que tiene como finalidad que éste responda a las necesidades previstas por la entidad para el logro de sus objetivos institucionales. Por su naturaleza, permite identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos, organizar las acciones de capacitación y asegurar los recursos financieros que se requieren para su adecuada implementación.

Que, mediante Memorando N° 692-2014-G.R.PASCO-PRES/GGR, de fecha 14 de octubre de 2014, el Gerente General solicita emisión de Resolución Ejecutiva Regional sobre Aprobación del Plan de Desarrollo de Personal – PDP.

Por lo expuesto, y en uso de las facultades y atribuciones otorgadas mediante la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobierno Regionales, modificada por la Ley N° 27902 y Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Pasco.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2014 del Gobierno Regional de Pasco, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Remitir el PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP ANUALIZADO 2014 del Gobierno Regional de Pasco, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

GOBIERNO REGIONAL PASCO
REPUBLICA DEL PERU
PRESIDENCIA
PASCO
GOBIERNO REGIONAL PASCO
Mg. Felix Dionicio SALCEDO MEZA
PRESIDENTE

VENTORRA
CPARAL



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO 2014

DIRECTIVA Nº 001-2011-SERVIR/GDCR



PASCO – PERÚ

ENERO-2014



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

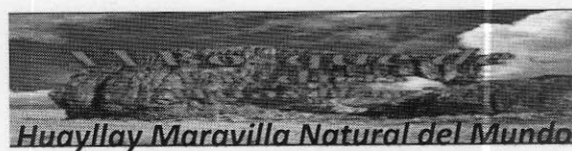
PDP ANUALIZADO 2014

DIRECTIVA N° 001-2011-SERVIR/GDCR



PASCO – PERÚ

ENERO-2014



AUTORIDADES DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO

Mg. Félix Dionisio Salcedo Meza

Presidente del Gobierno Regional de Pasco

Ing. Simon Fidel Astete Benites

Vicepresidente del Gobierno Regional de Pasco

DEL COMITÉ DE ELABORACIÓN PDP 2014

Prof. Percy CHAGUA HUARANGA

**Secretario General-Representante de la Alta Dirección
Presidente**

Econ. Lelis SANTOS HINOSTROZA

**Representante de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y
Acondicionamiento Territorial
Secretario**

Sr. Ivan Miguel FALCON GUTIERREZ

**Representante de la Dirección de Recursos Humanos
Miembro**

CPC Rolando Florentino CARBAJAL MAYHUA

**Representante de la Dirección de Recursos Humanos
Miembro**

Econ. Flor Delia AIRE MENDOZA

**Trabajadora del Gobierno Regional de Pasco
Miembro**

ÍNDICE

	Pág.
PRESENTACIÓN	
I. ASPECTOS GENERALES	7
1.1 Lineamientos	7
1.2 Marco Estratégico Institucional	7
1.2.1 Misión Institucional (PEI 2011-2014)	7
1.2.2 Visión Institucional (PEI 2011-2014)	8
1.2.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales	8
1.2.4 Valores	8
1.3 Marco Legal	9
1.4 Objetivos de la Capacitación (PEI Anualizado 2014)	10
1.5 Estrategia para alcanzar los Objetivos de la Capacitación	11
1.6 Alcance	11
1.7 Vigencia	11
II. EVALUACION	12
2.1 Evaluación Diagnóstica	12
2.2 Métodos de Evaluación	13
2.2.1 Instrumentos de Evaluación de la Capacitación	13
a) Nivel de Reacción: Modalidad de Encuesta	13
b) Nivel de Aprendizaje: Prueba de Entrada-Salida	14
2.3 Seguimiento	14
2.4 Impacto sobre el desarrollo de acciones de capacitación	15
III. CAPACITACION	15
3.1 Estrategias de Capacitación	15
3.2 Metas e Indicadores	18
3.3 Niveles de Capacitación	20
3.4 Cronograma	22
2.5 Presupuesto	23
ANEXOS	
ANEXO 01: Perfil del Cargo	24
ANEXO 02: Matriz de Detección de Necesidades de Capacitación	25
ANEXO 03: Evaluación del Curso Taller	26
ANEXO 04: Prueba de Entrada — Prueba de Salida	27

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP del Gobierno Regional Pasco, ha sido elaborado de acuerdo a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Al Servicio del Estado" cuyos lineamientos técnicos conlleva a la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas y a la mejora continua de la administración pública, manifestada en la obtención de productos finales, beneficios y servicios brindados a la ciudadanía según la misión institucional.

Acorde a referencias analizadas, se ha podido apreciar, que en el Gobierno Regional Pasco, se han desarrollado actividades de capacitación de manera esporádicas, y muchas de ellas no han estado alineado a la solución de brechas institucionales según el diagnóstico interno, por lo que se hace necesario construir nuevos enfoques de aprendizaje en base a criterios de desempeño laboral concordándolas y planificando estratégicamente en función de la visión y misión institucional, así como con los documentos de gestión institucional existentes.

El presente PDP es un instrumento técnico que determina las prioridades de capacitación del personal acorde a necesidades identificadas y tiene como finalidad como parte de la gestión pública y de la gestión de conocimientos, potenciar las capacidades de los recursos humanos con el propósito de mejorar la calidad de los bienes y actividades que oferta el Gobierno Regional Pasco, y a su vez permitirá cumplir oportunamente los objetivos estratégicos y metas institucionales diseñados. Las actividades formativas planificadas y su implementación a través del análisis del interno como la incidencia de los escenarios del entorno, conllevará al desarrollo de competencias laborales.

El PDP-2014 que es el resultado de la revisión del Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y del Diagnóstico de Fortalecimiento de Capacidades realizado por la Dirección de Recursos Humanos, comprende actividades priorizadas respecto a las necesidades y demandas de capacitación institucional, beneficiándose en una primera intención a los servidores públicos de la Sede Central y Órganos Desconcentrados (Gerencias Sub Regionales de Daniel Carrión y Oxapampa).

El PDP 2014, según su estructura, se halla desagregada en siete capítulos, comprendiendo según secuencia establecida al: Marco Estratégico Institucional, Marco Legal, Alcance, Vigencia, Aspectos Generales, Evaluación y Capacitación. Asimismo pose como Anexos definidos al Perfil del Cargo, Matriz de Detección de Necesidades de Capacitación, Evaluación del Curso Taller y Prueba de Entrada – Prueba de Salida.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1 Lineamientos

Según los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, todas las entidades de la administración pública señaladas en el Art. III del Título Preliminar de la Ley N° 28175-Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, y de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas (PDP)

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es un documento de gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación del recurso humano en las entidades públicas (Poder Ejecutivo, Poder Judicial, Poder Legislativo, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y Organismos Constitucionales Autónomos) y que se enfoca en atender y reducir las brechas del desempeño, es decir, busca minimizar la diferencia entre las expectativas sobre el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

1.2 Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2014 del Gobierno Regional Pasco, está considerando la nueva misión, visión institucional, los objetivos estratégicos generales y los valores contenidos en el PEI 2011-2014, la misma que fue aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 0981-2011-G.R.PASCO/PRES

1.2.1 Misión Institucional (PEI 2011-2014)

Nuestra misión es atender oportunamente las necesidades prioritarias de la sociedad así como la de planificar, organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región.

1.2.2 Visión Institucional (PEI 2011-2014)

“Ente rector del desarrollo regional concertado, descentralizado, democrático y transparente, conductor de la gestión pública regional estratégica moderna, con equidad de género y valores”.

1.2.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales (PEI 2011-2014)

- ⇒ Lucha contra la pobreza y la reducción de la desigualdad social.
- ⇒ Acceso universal a la salud de forma gratuita, continua, oportuna y de calidad.
- ⇒ Impulsar la modernización y la calidad de la educación.
- ⇒ Desplegar la infraestructura en educación, salud, saneamiento, vivienda y electricidad.
- ⇒ Mejorar la producción y productividad agropecuaria, forestal y acuícola en la región.
- ⇒ Promoción de la actividad turística.
- ⇒ Promover la integración vial regional sostenible y su articulación con vías interregionales.
- ⇒ Fortalecimiento de un gobierno regional eficiente, moderno y transparente al servicio de las personas y sus derechos.
- ⇒ Desarrollar las acciones del gobierno regional en base a un planeamiento estratégico.
- ⇒ Garantizar el derecho de los ciudadanos a solicitar y recibir información.
- ⇒ Alcanzar la conservación ambiental y el uso racional de los recursos naturales, impulsando la responsabilidad social ambiental.

1.2.4 Valores

- ✓ **Puntualidad:** Para atender de manera oportuna y eficaz los requerimientos que el servicio público demanda.
- ✓ **Honestidad:** Actuar de manera razonable, justa, con honradez y pulcritud frente al manejo de los bienes y recursos públicos que han

sido confiados para su ejecución y custodia, anteponiendo siempre intereses de la región y de la comunidad creando un ambiente de confianza de los particulares frente a la Institución.

- ✓ **Equidad:** Las actuaciones de los funcionarios y servidores del Gobierno Regional Pasco están dirigidas a construir procesos de igualdad, que garanticen la realización plena de los derechos del ciudadano y garantizando el acceso a las oportunidades y beneficios, promoviendo su más amplia participación.
- ✓ **Responsabilidad:** Los servidores públicos se comprometen en el ejercicio de sus funciones a cumplir con prontitud y de manera eficiente, eficaz y efectiva los programas y metas del Plan de Desarrollo Regional Concertado y Planes Institucionales; igualmente, a mantener la confidencialidad de la información y precisión de los registros.
- ✓ **Solidaridad** es un valor que deben practicar los servidores del Gobierno Regional, cultivado y consolidado en las relaciones de trabajo e identificado con las necesidades y aspiraciones de la población regional
- ✓ **Tolerancia:** La aceptación y comprensión frente a los demás en la prestación del servicio y con los compañeros de trabajo.
- ✓ **Autoestima:** El servidor público debe ser una persona proactiva y altamente positiva, que transmita optimismo, seguridad y alegría frente a quienes le rodean, para servir con eficiencia, humanismo y competitividad.
- ✓ **Compromiso:** Con la entidad, la comunidad y consigo mismo para cumplir con sus obligaciones, deberes y funciones públicas asignadas de manera oportuna.
- ✓ **Rectitud:** Todas las actuaciones administrativas de los funcionarios estarán orientadas al desempeño ecuánime, íntegro y diligente de la función pública.

1.3 Marco Legal

- Constitución Política del Perú.
- Ley de igualdad de oportunidades
- Plan de Igualdad de Oportunidad de Género.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria Ley N° 27902.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público.
- Decreto Legislativo N° 1025, que crea normas de Capacitación y Rendimiento para el sector Público.
- 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.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2012-SERVIR /GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, que modifica el Numeral 5) VII Disposiciones Complementarias, Finales y Transitorias de la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 1809-2013-GRP-PRES, que constituye el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP del Gobierno Regional Pasco.

1.4 Objetivos de la Capacitación (PDP Anualizado 2014)

- a) Reforzar los conocimientos sobre los sistemas administrativos en la administración pública.
- b) Ampliar y actualizar los conocimientos especializados que demandan y se requieren en las unidades orgánicas de asesoramiento, de línea y de apoyo.
- c) Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo y de dirección de cursos de acción.

- d) Desarrollar la gestión por procesos y la implementación del presupuesto para resultados.
- e) Desarrollar la simplificación administrativa y la mejora continua en la producción de bienes y servicios basados en el beneficio al ciudadano.
- f) Mejorar la atención con calidad de las demandas internas y externas.
- g) Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos sociales y proyectos productivos.
- h) Desarrollar el planeamiento estratégico acorde a la modernización del Estado.
- i) Optimizar el manejo de herramientas informáticas y las comunicaciones en línea.
- j) Evaluar el nivel de satisfacción de las capacitaciones impartidas.

1.5 Estrategia para Alcanzar los Objetivos de la Capacitación (PDP Anualizado 2014)

- ✓ La principal estrategia para alcanzar los objetivos de la capacitación es el Plan de Acción de Capacitación, la cual permitirá mediante la asignación de recursos facilitar el cierre de las brechas que existan entre la situación actual y la situación deseada.

1.6 Alcance

El Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional Pasco para el año 2014, alcanza a todos los servidores y funcionarios de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

El cuadro siguiente detalla de manera cuantificada el alcance respectivo:

Cuadro N° 01

NUMERO DE RECURSOS HUMANOS EXISTENTES EN EL GOBIERNO REGIONAL PASCO 1/

Grupo Ocupacional	D.L. N° 276	D.L. N° 1057	Varones	Mujeres
Funcionarios y/o Directivos	69	9	61	17
Profesionales	50	48	61	37
Técnicos	28	143	78	93
Auxiliares	02	25	11	16
Total	149	225	211	163

1/ Al mes de Diciembre del 2013.

1.7 Vigencia

El PDP-2014, tendrá vigencia desde el día siguiente de su aprobación por Resolución Ejecutiva Regional hasta el 31 de diciembre del 2014.

II. EVALUACION

2.1 Evaluación Diagnóstica

La formulación del PDP Anualizado 2014 se ha desarrollado sobre la base del Proyecto de Desarrollo de Capacidades del Personal del Gobierno Regional Pasco realizado en el 2010, cuyo contenido hace alusión a la matriz de Detección de Necesidades de Capacitación según áreas de las unidades orgánicas estructuradas. Este insumo ha servido para determinar las brechas de capacitación, la cual ha conllevado a la intervención de procedimientos de evaluación que a la postre han definido el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación a atender. Los procedimientos realizados están referidos a los siguientes:

1. Análisis estratégico de la institución.
2. Pruebas de conocimiento sobre el sistema administrativo.
3. Evaluación de desempeño.

4. Formato de identificación de necesidades de capacitación.

2.2 Métodos de Evaluación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP anualizado 2014, la Entidad basará la evaluación en los métodos de reacción que determina el nivel de satisfacción de la capacitación y en el método de aprendizaje referido al nivel de asimilación de aprendizaje, los mismos que se verán apoyados por los métodos de evaluación que se utilizaron para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, correspondiendo estos métodos a los siguientes:

1. **Perfil del Cargo.** Evaluado a cada servidor de la Institución, (Nombrado y Contratado) por su jefe inmediato. **(Anexo 01)**
2. **Matriz de Detección de Necesidades de Capacitación,** resultado de toda la evaluación del Personal del Gobierno Regional Pasco **(Anexo 02)**

2.2.1 Instrumentos de Evaluación de la Capacitación

a) Nivel de Reacción: Modalidad de Encuesta

Esta modalidad permitirá identificar la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida. El nivel de reacción sirve, para evaluar la calidad del servicio brindado y mediante ello se puede valorar las acciones positivas y negativas de la capacitación; permite a su vez mejorar futuras organizaciones de capacitación. Este nivel de evaluación no evalúa competencias.

El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: forma y métodos del capacitador, instalaciones apropiadas, ritmo y claridad de las explicaciones, materiales, refrigerios, etc.



El método de evaluación por reacción sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación **(Anexo 03)**.

b). Nivel de aprendizaje

Se medirán los conocimientos adquiridos por el personal según la capacitación efectuada.

Prueba de Entrada – Salida

Acorde a este método se elaborarán dos tipos de pruebas, consistiendo en la **Prueba de Entrada** y la **Prueba de Salida**. En el caso de la Prueba de Entrada nos permitirá medir el nivel de conocimiento antes de la capacitación correspondiente (saberes previos); la Prueba de Salida es el mismo que la Prueba de Entrada, agregando las preguntas necesarias que van a permitir medir los conocimientos adquiridos después de la acción de capacitación; determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió y permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación **(Anexo 04)**

2.3 Seguimiento

El presente Plan será evaluado trimestralmente, a fin de analizar el logro de los objetivos propuestos y reajustar o retroalimentar el proceso de capacitación de ser necesario.

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

- a) Verificar si los resultados de la capacitación presenta relación con la consecución de las metas y objetivos del Gobierno Regional Pasco.

- a) Cumplimiento del desarrollo de los cursos por...
- b) Número de participantes beneficiados por curso.
- c) Porcentaje de personal capacitado del Gobierno Regional Pasco en el 2014.
- d) Avance en la ejecución presupuestal por capacitación.

III. CAPACITACION

Tomando como base la información de identificación de necesidades de capacitación se ha elaborado el PDP para el periodo 2014, priorizándose temas relacionados a los objetivos institucionales y a la demanda recurrente de algunos cursos.

3.1 Estrategias de Capacitación

Para contribuir al logro de los objetivos del Gobierno Regional Pasco, se ha priorizado los siguientes temas de capacitación:

Cuadro N° 02

CUADRO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Temas de capacitación	Objetivos del tema	Dirigido a:	Modalidad	Cantidad de participantes	Presupuesto
Sistema de administración de contabilidad y tesorería	Desarrollará los conocimientos y habilidades sobre sistemas administrativos de contabilidad y tesorería, y su aplicación	Servidores de las oficinas de contabilidad y tesorería de la Sede Central, y Direcciones Regionales.	Curso taller	40	S/. 8,000.00
Manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica	Desarrollar los conocimientos e importancia del manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica	Servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial de la Sede Central, Direcciones Regionales.	Curso taller	10	S/. 3,000.00
Formulación y evaluación de perfiles de proyectos de inversión pública	Desarrollar los conocimientos y habilidades en formulación y evaluación de perfiles de proyectos	Servidores de las Dependencias encargadas del desarrollo del tema de la Sede Central	Diplomado	20	S/. 40,000.00
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas	Desarrollar los conocimientos acerca de los derechos de las personas	Servidores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social y diferentes áreas administrativas de la Sede Central, Direcciones Regionales	Taller de orientación	80	S/. 6,000.00
TEMAS ADICIONALES					
Gestión Estratégica para Asistentes de Gerencia, digitalización de documentos y su optimización	Desarrollar competencias que contribuya a incrementar la competitividad y productividad de la organización y que se involucre en el logro de los resultados no solo con eficiencia, sino además, con eficacia	Asistentes de Gerencia de la Sede Central, Gerencia Sub Regionales y Direcciones Regionales Sectoriales	Curso taller	50	S/. 7,500.00
Sistema administrativo de		Servidores de la Sede Central Gerencia Sub	Curso taller	20	S/. 12,000.00

Handwritten signatures and initials on the left margin.

documentos de gestión (Elaboración del ROF, MOF, TUPA, MAPRO, CAP)	Desarrollar esquemáticamente los principales documentos de gestión	Regional de Daniel Carrión y Oxapampa			
Sistema de personal	Formar especialistas en administración de RR.HH. mediante la identificación y aplicación de técnicas modernas				
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y pro actividad)	Desarrollar las competencias personales, fomentando la pro actividad y la mejora continua	Gerentes, jefes de oficina y servidores de las diferentes áreas de la Sede Central y Direcciones Regionales Sectoriales	Curso taller	50	S/ .10,000.00
Proceso de adquisiciones y contrataciones del estado	Reforzar y perfeccionar el conocimiento de los participantes sobre aspectos regulados en la ley	Servidores de la Sede Central Gerencia sub regional de DAC. Oxapampa	Curso taller	40	S/ 8,000.00
Bienes patrimoniales	Desarrollar conocimientos para su aplicación				
Excel intermedio y avanzado	Ampliar conocimientos sobre el manejo del Excel y su adecuación a tareas institucionales	Servidores públicos de las unidades orgánicas del Gobierno Regional Pasco	Curso Taller	50	S/ . 6,000.00
Gobierno Electrónico (comunicación y atención en línea)	Ampliar la apertura de la comunicación en línea para trámites administrativos	Funcionarios y servidores públicos de la Sub Gerencia de Racionalización y Sistemas y de Secretaría General	Curso Taller	15	S/ , 4,500.00
Formulación y evaluación de Estudios de impacto ambiental y riesgos para proyectos de Inversión Pública	Desarrollar los conocimientos y habilidades en formulación y evaluación de Estudios de proyectos relacionados al tema	Servidores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Medio ambiente y Direcciones Regionales Sectoriales	Diplomado	25	S/ .41,000.00
TOTAL					S/ .146,000.00





3.2 Metas e Indicadores

Cuadro Nº 03

CUADRO DE METAS E INDICADORES SEGÚN TEMAS DE CAPACITACION

TEMAS DE CAPACITACIÓN	RESULTADOS (OBJETIVOS)	INDICADORES	CUANTIFICACIÓN	META ANUAL	
				PROGRAMADA	EJECUTADA
Sistema administrativo de contabilidad y tesorería	Desarrollar los conocimientos y habilidades sobre sistemas administrativos de contabilidad y tesorería y su aplicación.	Nº personas que superan la clasificación del logro en las evaluaciones	40	100%	100%
Manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica	Desarrollar los conocimientos e importancia del manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica.	Nº de personas que superan las calificaciones logro en las evaluaciones	10	100%	100%
Formulación y evaluación de perfiles de proyectos de inversión pública	Desarrollar los conocimientos y habilidades en formulación y evaluación de perfiles de proyectos.	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	10	100%	100%
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas	Desarrollar los conocimientos acerca de los derechos de las personas	Nº personas que superan la clasificación del logro en las evaluaciones	20	100%	100%
Gestión Estratégica para Asistentes de Gerencia, digitalización de documentos y su optimización	Desarrollar competencias que contribuyan a incrementar la competitividad y productividad de la organización y que se involucre en el logro de los resultados no solo con eficiencia, sino además con eficacia	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	20	100%	100%
		Nº personas que superan la clasificación del logro en las evaluaciones	80	100%	100%
		Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	80	100%	100%
		Nº personas que superan la clasificación del logro en las evaluaciones	50	100%	100%
		Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	50	100%	100%

TEMAS DE CAPACITACIÓN	RESULTADOS (OBJETIVOS)	INDICADORES
-Sistema administrativo de documentos de gestión (elaboración del ROF, MOF, TUPA, MAPRO, CAP) -Sistema de personal	-Desarrollar esquemáticamente los principales documentos de gestión -Formar especialistas en administración de RR.HH. mediante la identificación y aplicación de técnicas modernas.	Nº personas que superan la calificación del logro en las evaluaciones Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y proactividad)	Desarrollar las competencias personales, fomentando la proactividad y la mejora continua.	Nº personas que superan calificación del logro en evaluaciones Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores
-Proceso de adquisiciones y contrataciones del estado -Bienes patrimoniales	-Reforzar y perfeccionar el conocimiento de los participantes sobre aspectos regulados en la ley	Nº personas que superan calificación del logro en evaluaciones Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores
Excel intermedio y avanzado	Ampliar conocimientos sobre el manejo del Excel y su adecuación a tareas institucionales.	Nº personas que superan calificación del logro en evaluaciones Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores
Gobierno Electrónico (Comunicación y atención en línea)	Ampliar la apertura de la comunicación en línea para trámites administrativos.	Nº personas que superan calificación del logro en evaluaciones Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores
Formulación y evaluación de Estudios de impacto	Desarrollar los conocimientos y habilidades en formulación y evaluación de Estudios de proyectos relacionados al tema.	Nº personas que superan calificación del logro en evaluaciones Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores



ambiental y riesgos para proyectos de Inversión Pública	los trabajadores			
---	------------------	--	--	--

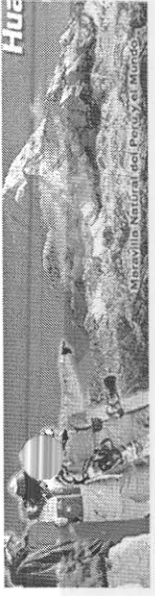
3.3 Niveles de Capacitación

Cuadro N° 04

NIVELES DE CAPACITACION POR ACCIONES

TEMAS DE CAPACITACIÓN	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	NIVELES DE CAPACITACIÓN		
		Orientación	Preventivo y Correctivo	Desarrollo
Sistema de administración de contabilidad y tesorería	Formación Laboral		X	
Manejo de equipos cartográficos y sistemas de información geográfica	Formación Laboral		X	
Formulación y evaluación de perfiles de proyectos de inversión pública	Formación Profesional			X
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas	Formación Laboral	X		
Gestión Estratégica para Asistentes de Gerencia, digitalización de documentos y su optimización	Formación Laboral		X	
Sistema administrativo de documentos de gestión (elaboración de ROF, MOF, TUPA, MAPRO, CAP) – Sistema de Personal	Formación Profesional		X	
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y pro actividad)	Formación Laboral	X		
Proceso de adquisiciones y contrataciones del estado - Bienes patrimoniales.	Formación Profesional		X	
Excel intermedio y avanzado	Formación laboral		X	

[Handwritten signatures]



Gobierno Electrónico (comunicación y atención en línea)	For
Formulación y evaluación de Estudios de impacto ambiental y riesgos para proyectos de Inversión Pública	Form

[Handwritten signatures]



3.4 Cronograma

Cuadro N° 05

CRONOGRAMA DE ACCIONES SEGÚN LA MODALIDAD DE CAPACITACION

TEMAS	MESES 2014												MODALIDAD DE CAPACITACIÓN	
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre		
Sistema de administración de contabilidad y tesorería				X										Curso taller
Manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica									X					Curso taller
Formulación y evaluación de perfiles de proyectos de inversión pública						X	X	X	X	X				Diplomado
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas					X									Curso taller
Gestión Estratégica para Asistentes de Gerencia, digitalización de documentos y su optimización				X										Curso taller
Sistema administrativo de documentos de gestión (elaboración del ROF, MOF, TUPA, MAPRO, CAP) – Sistema de Personal					X									Curso taller
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y proactividad)						X								Curso taller
Proceso de adquisiciones y contrataciones del estado														Curso taller
Bienes patrimoniales					X									Curso taller
Excel intermedio y avanzado						X								Curso Taller
Gobierno Electrónico (comunicación y atención en línea)						X								Curso Taller
Formulación y evaluación de Estudios de impacto ambiental y riesgos para proyectos de Inversión Pública						X	X	X	X	X	X			Diplomado

(Handwritten signatures and initials)



3.5 Presupuesto

El presente Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional Pasco para el año 2014, contará de una disponibilidad presupuestal de CIENTO CUARENTISEIS MIL Y 00/100 Nuevo Soles (S/.146,000.00), debidamente aprobado.

Cerro de Pasco, 2014

LA COMISION

Prof. Percy CHAGUA HUARANGA
PRESIDENTE

Econ. Lelis SANTOS HINOSTROZA
SECRETARIO

Sr. Ivan FALCON GUTIERREZ
MIEMBRO

CPC Rolando CARBAJAL MAYHUA
MIEMBRO

Econ. Flor AIRE MENDOZA
TRABAJADORA DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO



ANEXO 01

PERFIL DEL CARGO

INSTITUCION :		NIVEL :		
DEPENDENCIA:		NOMBRE:		
SEDE/LOCAL:		CARGO :		
PROPOSITO GENERAL				
Organizar, dirigir, supervisar, coordinar la gestión técnica administrativa de su área				
FUNCIONES ESPECIFICAS		CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS		
		<u>COMPETENCIAS TECNICAS</u>		
			IDEAL	REAL
REQUISITOS PREVIOS		<u>COMPETENCIAS DE CONDUCTA</u>		
			IDEAL	REAL

[Handwritten signatures and initials on the left margin]



ANEXO 02

MATRIZ DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	COMPETENCIAS TÉCNICAS / COMPETENCIAS GENERÍICAS											
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														

[Handwritten signatures]

Estado actual y leyenda
(si no se aplica a un trabajador, dejar casillero en blanco)

No califica – casillero (2)
Califica (2)
Domina (2)

Meta de capacitación (1+2+3)
Ejecución (U = urgente / N = necesaria / C = conveniente)

PAGINA

Handwritten signatures and marks on the left margin.

Nº	PREGUNTAS	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Parcialmente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
01	El expositor domina el tema					
02	El lenguaje empleado por el facilitador fue claro y comprensible					
03	Sabe llegar a los participantes con ejemplos, casos y mensajes claros					
04	El expositor estuvo puntual al inicio y termino de las sesiones					
05	El expositor aclaró las preguntas de manera clara y concreta					
06	El expositor despierta interés en conocer más sobre el tema					
07	El expositor propicia la participación activa de los asistentes					
08	Tiene planeado y organizado sus materiales de apoyo para la capacitación					
09	Se cumplió los objetivos del programa.					
10	La información brindada es aplicable en la organización					
11	La organización del Curso Taller fue satisfactorio					

ANEXO 04

PRUEBA DE ENTRADA

FORMULACION Y CONSTRUCCION ESTRATEGICA DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTION

INSTITUCIONAL: ROF, CAP, MOF, TUPA Y MAPRO.

Participante: (Nombres y Apellidos) **Fecha:**

1.- La finalidad del proceso de modernización del Estado es:

- a) Disminuir corrupción ()
- b) Evitar las filtraciones en los programas sociales ()
- c) Servir al ciudadano ()

2.- El Texto Único de Procedimientos Administrativos:

- a) Es un documento de gestión que crea tramites ()
- b) Es un documento de gestión que recopila los tramites de la entidades públicas ()
- c) Establece las funciones de la entidades ()

3.- El CAP es un documento de gestión que nos ayuda a estimar la cantidad de recursos humanos que requiere la entidad para cumplir con sus funciones:

- a) Verdadero ()
- b) Falso ()

4.- El ROF es un documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la Entidad, orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos:

- a) Verdadero ()
- b) Falso ()

5.- La ley Orgánica del Poder Ejecutivo de las pautas de organización para todos los niveles de gobierno:

- a) Verdadero ()
- b) Falso ()

PRUEBA DE SALIDA

FORMULACION Y CONSTRUCCION ESTRATEGICA DE LOS INSTRUMENTOS DE GESTION INSTITUCIONAL: ROF, CAP, MOF, TUPA Y MAPRO

Participante:.....Fechas:

1. La finalidad del proceso de modernización del Estado es:
 - a) Disminuir corrupción ()
 - b) Evitar las filtraciones en los programas sociales ()
 - c) Servir al ciudadano ()
2. El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)
 - a) Es un documento de gestión que crea tramites ()
 - b) Es un documento de gestión que recopila los tramites de la entidades públicas ()
 - c) Establece las funciones de la entidades ()
3. El CAP es un documento de gestión que nos ayuda a estimar la cantidad de recursos humanos que requiere la entidad para cumplir con sus funciones:
 - a) Verdadero ()
 - b) Falso ()
4. El ROF es un documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la Entidad, orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos:
 - a) Verdadero ()
 - b) Falso ()
5. La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de las pautas de organización para todos los niveles de gobierno:
 - a) Verdadero ()
 - b) Falso ()
6. La metodología de simplificación es aplicable para todo tipo de procedimientos de la organización:
 - a) Verdadero ()
 - b) Falso ()
7. La estrategia de desarrollo de accesos multicanal para los ciudadanos incluye:
 - a) Desarrollo y mejora de los canales presenciales ()
 - b) Desarrolla los accesos telefónicos (call center o contacto center) ()
 - c) Desarrollo de acceso virtual (web) ()
 - d) Todas las anteriores ()
8. El Clasificador de Cargos resume la información de los puestos de trabajo que se cuantifican en el CAP:
 - a) Verdadero ()
 - b) Falso ()
9. El Manual de Procedimientos (MAPRO) solo consolida los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad:
 - a) Verdadero ()
 - b) Falso ()
10. Los insumos para la elaboración del Manual de Organización y Funciones (MOF) son el ROF, el clasificador de cargos y el CAP
 - a) Verdadero ()
 - b) Falso ()