



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

GOBERNACIÓN REGIONAL

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"



RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL N° 00148 -2016-GRU-GR

Pucallpa, 25 FEB 2016

VISTO, la Nota Informativa N° 171-2016-GRU-ORA-ORH de fecha 10.02.2016, Informe N° 007-2016-GRU-ORA-ORH de fecha 28.01.2016, la Opinión Legal N° 0003-2016-GRU-GGR-ORAJ/PAOF, y demás actuados; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Perú, Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, Ley N° 27867 – Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias por Ley N° 27902 y 28013, los gobiernos regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal 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, el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años.

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, debiendo el indicado Plan ser remitido en los treinta (30) primeros días calendarios del año.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP" cuyo numeral VI, dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP está a cargo de un comité, el mismo que es oficializado por el titular de la entidad.

Que, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, a lo previsto en la Resolución Ejecutiva Regional N° 0147-2016-GRU-GR de fecha 25.02.2016, y contando con las visaciones de la Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, la Oficina Regional de Asesoría Jurídica y la Oficina Regional de Administración.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado para el año 2016 del Gobierno Regional de Ucayali, que, en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

GOBERNACIÓN REGIONAL

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"



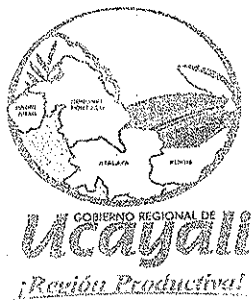
ARTÍCULO SEGUNDO.- PUBLICAR, en el Portal Institucional del Gobierno Regional de Ucayali, el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP anualizado para el año 2016 y la respectiva Resolución de aprobación.

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado para el año 2016, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
[Signature]
Blgo. Pesq. Mariano Rebaza Alfaro
GOBERNADOR REGIONAL (a)

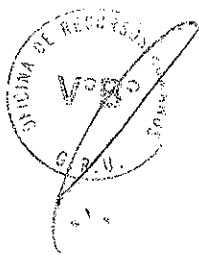


32

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

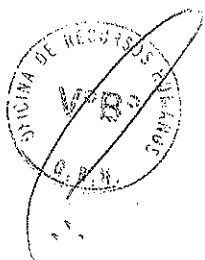
PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE PERSONAS



Pucallpa Enero - 2016

Contenido

PRESENTACIÓN	3
I.- EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2015	6
II.- MARCO LEGAL	7
III.- MARCO CONCEPTUAL	8
IV.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	8
4.1.- Visión Institucional	8
4.2.- Misión Institucional	8
V.- ASPECTOS GENERALES	10
VI.- METODOLOGÍA	10
VII.- IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	12
VIII.- IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN	17
IX.- FINANCIAMIENTO	20
X.- PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	21
XI.- GLOSARIO DE TERMINOS	21
XII.- ANEXOS	23



PRESENTACIÓN

El artículo 191° de la Constitución Política crea a los gobiernos regionales con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia. A partir de ello, los gobiernos regionales tienen como finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promover la inversión pública y privada y el empleo, así como garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

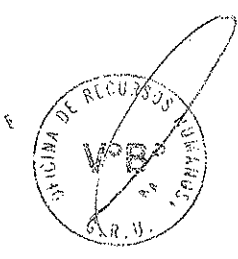
El Gobierno Regional de Ucayali es una institución pública que, en forma concertada, promueve el desarrollo integral y sostenible del departamento. Tiene como objetivos una gestión regional que tenga al ser humano como centro de su actuación y, como ejes de intervención la disminución de la pobreza, la ampliación de los servicios básicos, la inclusión social, la integración del territorio, el incremento de la competitividad y el cuidado del medio ambiente.

En esa medida, el logro de estos objetivos y ejes de intervención de alta importancia para el desarrollo sostenible para la región, el Gobierno Regional de Ucayali necesita contar con servidoras y servidores capacitados e identificados con la visión de desarrollo, considerando así mismo que dentro de la modernización del Estado, es política institucional contar con recursos humanos debidamente capacitados que respondan a las necesidades actuales.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas está dirigido a los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali y tiene como objetivo principal establecer una estrategia de capacitación que responda a las demandas y necesidades de formación y que contribuyan al logro de los objetivos de la Organización, con la certeza que la capacitación no es un gasto, sino una inversión.

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado del Gobierno Regional de Ucayali ha sido elaborado teniendo en cuenta la evaluación realizada al Plan de Desarrollo de Personas 2015, así como en atención a lo previsto en el Plan Operativo Institucional 2016, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y teniendo en cuenta lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público y su reglamento el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. Así mismo, ha sido elaborado de acuerdo a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado.

Finalmente para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personal 2016 del Gobierno Regional de Ucayali, se contó con la asistencia técnica del Programa Pro Descentralización de USAID.



I.- Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2015 del Gobierno Regional de Ucayali

El desarrollo de capacidades no puede ser considerada como una intervención aislada, en la medida que es un proceso que implica una labor de diseño, la aplicación y el aprendizaje. Abordar el desarrollo de capacidades a través del lente de este proceso ofrece una forma rigurosa y sistemática de brindar apoyo, sin necesidad de recetas; mejora la congruencia, la coherencia y el impacto de los esfuerzos; y también ayuda a promover un marco de referencia común para dar respuestas programáticas al desarrollo de capacidades.

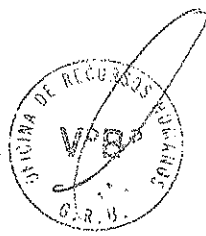
De este modo, se requiere señalar que el Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ucayali correspondiente al año 2015 fue desarrollado en un 63%, esto debido al corto tiempo para su ejecución, teniéndose en cuenta que el PDP GOREU 2015 fue aprobado en el mes de julio del año 2015 y su implementación se desarrolló en forma paulatina.

Dicha implementación ha contribuido a que se puedan alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- ✦ Fortalecer las capacidades básicas de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, a fin de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.
- ✦ Lograr el fortalecimiento institucional a través de los valores institucionales y la conducta de los colaboradores.
- ✦ Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- ✦ Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Institución, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- ✦ Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos estratégicos.
- ✦ Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los colaboradores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.

De acuerdo a la información consignada en la Oficina de Recursos Humanos del gobierno regional de Ucayali, las actividades de capacitación que se realizaron en el marco del PDP GOREU 2015 fueron las siguientes:

1. Programa Gestión del Diálogo y Prevención de Conflictos Sociales.
2. Seminario Gestión Pública Descentralizada.
3. Programa Desarrollo y Competencias Gerenciales del Cuerpo de Gerentes y Directivos del Gobierno Regional de Ucayali.
4. Taller de Elaboración de Especificaciones Técnicas y Términos de Referencia para contrataciones eficientes.



- 5. Curso de Liderazgo Transformador para el desarrollo de competencias en los servidores públicos.
- 6. Pasantía Implementación de la Autoridad Regional Ambiental de Ucayali - ARAU.

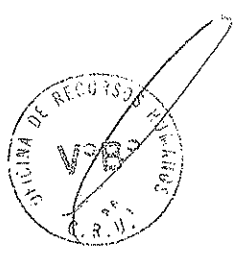
En todas estas actividades, se pudo advertir un alto nivel de participación y un gran interés de las y los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, así como un importante esfuerzo de la institución por desarrollarlas con el apoyo y la colaboración de otras instituciones públicas y organismos de la cooperación internacional.

Ha quedado pendiente para el 2016, las siguientes actividades de capacitación:

- 1. Curso – Taller Metodología para Diseño de Perfiles de Puesto.
- 2. Curso Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- 3. Pasantía Implementación de la Autoridad Regional Ambiental de Ucayali - ARAU.

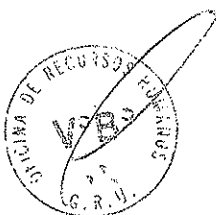
Asimismo, resulta importante mantener la actividad que comprende el desarrollo de un Programa de Capacitación en Gestión del Diálogo y Prevención de Conflictos Sociales, en la medida que es necesario generar un clima de paz al interior del gobierno regional y preparar a las y los colaboradores ante situaciones de conflictividad social que se presenten en el departamento.

En ese sentido, en líneas generales se puede concluir que el PDP GOREU 2015 ha permitido generar una estrategia de formación y capacitación para las y los colaboradores del gobierno regional de Ucayali que atendiendo las demandas y las necesidades de estos, contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos del mencionado gobierno regional.



II.- MARCO LEGAL

- ✓ Ley 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias.
- ✓ Ley_30372 Ley General de Presupuesto 2016.
- ✓ Ley 27658 Ley Marco Modernización del Estado.
- ✓ Ley 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- ✓ Ley 28273, Ley del Sistema de Acreditación de Gobiernos Regionales y Locales.
- ✓ Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ✓ Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- ✓ Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- ✓ Ley 30057 Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- ✓ DS_004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- ✓ Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025,
- ✓ Resolución Ministerial N° 125-2013 PCM; Aprueba el Plan Nacional de Implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública 20013-2016.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, a través del cual se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP".
- ✓ Otras Normas específicas sobre la materia.



III.- MARCO CONCEPTUAL

3.1. Seguimiento del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades

El tema de la gestión pública descentralizada se extiende más allá de las fronteras del área académica, por cuanto la sociedad civil organizada reconoce que tanto los desafíos contextuales como las condiciones de funcionamiento del Estado, exigen acciones tendientes a su fortalecimiento institucional. Es decir, significativas transformaciones en la gestión pública serán necesarias, a nivel regional, de un lado, para que se reduzca el **déficit institucional** y, de otro lado, para que sea ampliada la **gobernanza**, conquistándose más **eficiencia**, **transparencia**, **participación** y un elevado **nivel ético**.

El déficit institucional detectado de modo diferenciado a nivel regional es el resultado de un proceso histórico de construcción nacional, que produjo un Estado incompleto y marcadamente centralista, cuyos espacios vacíos van siendo progresivamente llenados por el mercado, cuya lógica ignora la equidad.

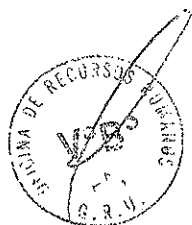
El déficit de la institucionalidad pública se manifiesta tanto en la amplitud de la atención dada como en la calidad de dicha atención. La superación del déficit impone un nuevo perfil de actuación del Estado que fortalezca, en las instituciones públicas, el carácter de impersonalidad y universalidad de procedimientos, en contraposición al carácter patrimonialista históricamente presente en la cultura nacional, manifestado en prácticas de captura del interés público por intereses privados.

Aumentar la **gobernanza** es fomentar la capacidad del gobierno de formular y de implementar políticas públicas y de decidir, entre diversas opciones, cuál es la más adecuada. Para esto, son necesarios el fortalecimiento de la inteligencia estratégica gubernamental y la adopción de nuevas prácticas de interlocución y participación.

En lo que se refiere a la implementación, se trata de proporcionar medios para que las organizaciones públicas coloquen el foco de sus actividades en los resultados.

IV.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Gobierno Regional de Ucayali, de acuerdo con la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, tiene autonomía económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyéndose para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal; asimismo el gobierno regional tiene como finalidad esencial fomentar el desarrollo regional sostenible, promoviendo la inversión pública y privada, el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de los habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.



El presente Plan de Desarrollo de Personas, es de aplicación para el personal que trabaja en el Gobierno Regional de Ucayali, constituyendo un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los servidores del Gobierno Regional de Ucayali.

Dicha capacitación permitirá que los servidores brinden el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo asignado ya que es un proceso constante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos de la institución, como elevar el rendimiento, la moral y el ingenio del colaborador.

Para elaborar el presente Plan de Desarrollo de Personas, se ha tomado el inventario de necesidades de capacitación realizado en el 2015, por cada área de trabajo. La metodología utilizada se detalla más adelante.

La aplicación del presente plan, revertirá sin duda directamente en el personal que conforma al Gobierno Regional de Ucayali, por cuanto a través del mismo se posibilitara la mejora profesional y optima adecuación en relación personas-puesto de trabajo.

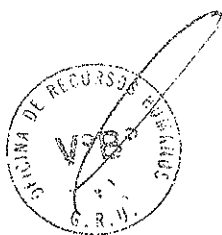
4.1.- *Visión Institucional*

“Ucayali es una Región competitiva, basada en los sectores productivo industriales y turísticos, con servicios básicos de calidad, reconocida como modelo de desarrollo sostenible y posicionada en el país y el mundo”. (Manuel Gambini Rupay, Gobernador Regional de Ucayali)

4.2.- *Misión Institucional*

“UCAYALI como Región segura, su población saludable, educada y capacitada para acceder a empleos dignos; que practica la interculturalidad, los valores, la justicia y la equidad de género. Sus autoridades ejecutan el Plan de Desarrollo Regional Concertado con participación activa de la Población.

Cuenta con marco jurídico-tributario e infraestructura económica para la promoción de la inversión pública y privada, sobre los ejes de desarrollo identificados con ventajas competitivas, destacando la participación de las PYMES, logrando una economía regional articulada a mercados interregionales e internacionales; en armonía con la conservación del medio ambiente y el manejo racional de los recursos naturales”. (Plan Estratégico Institucional 2012-2015).



V.- ASPECTOS GENERALES

5.1.- OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

5.1.1.- OBJETIVOS GENERALES

- Desarrollar competencias de gestión deseables en los funcionarios y servidores públicos, que tengan enfoque de eficiencia, eficacia y transparencia con equidad e igualdad de oportunidades, el mismo que al culminar el año 2016, contará con colaboradores oportunos y de servicio a la sociedad.

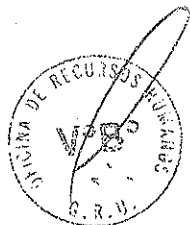
5.1.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✚ Fortalecer las capacidades básicas de los colaboradores del Gobierno Regional de Ucayali, a fin de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución.
- ✚ Lograr el fortalecimiento institucional a través de los valores institucionales y la conducta de los colaboradores.
- ✚ Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- ✚ Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Institución, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- ✚ Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos estratégicos.
- ✚ Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los colaboradores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento con objetivos comunes.

VI.- METODOLOGÍA

El desarrollo de capacidades no es una intervención aislada, sino más bien un proceso reiterativo de ajustes del diseño, la aplicación y el aprendizaje que el GOREU refleja en un ciclo de proceso de cinco pasos que coinciden a grandes rasgos con los pasos de un ciclo de programación.

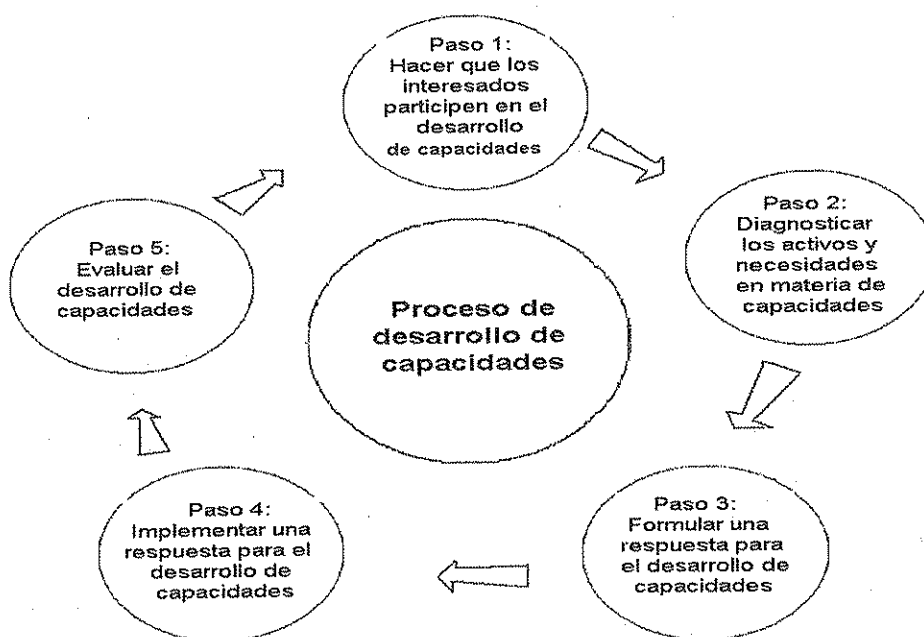
Abordar el desarrollo de capacidades a través del lente de este proceso ofrece una forma rigurosa y sistemática de brindar apoyo, sin necesidad de recetas; mejora la congruencia, la coherencia y el impacto de los esfuerzos del GOREU; y también ayuda a promover un marco de referencia común para dar respuestas programáticas al desarrollo de capacidades.



Los cinco pasos del proceso de desarrollo de capacidades son los siguientes:

- a) Hacer que los interesados participen en el desarrollo de capacidades;
- b) Diagnosticar los activos y necesidades en materia de capacidades;
- c) Formular una respuesta para el desarrollo de capacidades;
- d) Implementar una respuesta para el desarrollo de capacidades;
- e) Evaluar el desarrollo de capacidades.

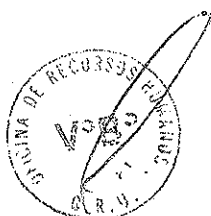
Figura 1: Proceso de Desarrollo de Capacidades



Fuente: Nota de Práctica del PNUD: Desarrollo de Capacidades

El proceso metodológico utilizado para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Ucayali 2016 está reglado por una secuencia de pasos. Supone una serie de acciones y decisiones que el personal investigador ha considerado para alcanzar su objetivo.

El empleo de la encuesta en la investigación exige una reflexión teórica previa, por eso hay personas que la consideran una metodología y no sólo una técnica de recogida de datos. Se utiliza durante el proceso de investigación para la obtención y elaboración de los datos, por lo que puede incluirse dentro de otras metodologías de investigación (cuasi experimental y ex post facto). Incluso, desde una perspectiva multimétodo, se usa como recurso para obtener información de los participantes acerca de su comportamiento de modo que quien investiga puede ofrecer otras explicaciones a los datos cuantitativos obtenidos o formular nuevas hipótesis de trabajo. El uso de técnicas de muestreo tiene especial relevancia.



En la evaluación de las condiciones de trabajo se utilizaron técnicas que tienen en cuenta la apreciación que hacen los trabajadores de sus propias condiciones de trabajo. Para conocer esta valoración no queda más remedio que preguntárselo a ellos. Dentro de los métodos subjetivos la técnica más habitual es la de la encuesta. La encuesta nos permite obtener información sobre un problema o un aspecto de éste, a través de una serie de preguntas, previamente establecidas, dirigidas a las personas implicadas en el tema del estudio.

El Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Ucayali 2016 es un documento de gestión que contiene toda la información relacionada a la capacitación del personal del Gobierno Regional de Ucayali. El objetivo es contar con un instrumento que permita determinar la pertinencia de los requerimientos de capacitación, explicar las necesidades institucionales que justifican la capacitación, determinar el nivel de evaluación de un programa de capacitación y planificar la evaluación de reacción, aprendizaje y aplicación; es decir alinear en el presente Plan de Desarrollo de Personas con el Plan Estratégico Institucional.

En términos generales, el proceso metodológico consistió en el levantamiento de información, a través de entrevistas y encuestas con funcionarios y actores claves. Los instrumentos metodológicos utilizados se adecuaron a los lineamientos establecidos por la normatividad vigente del SERVIR; y, la estructura base establecida en la Plan Estratégico Institucional del Gobierno Regional de Ucayali. Ver Anexo N° 01.

VII.- IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

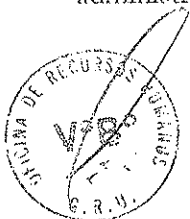
7.1.- Análisis de Demanda:

a) Análisis de los puestos, sus funciones, procesos y productos

Según los puestos analizados en las unidades orgánicas de nivel central del gobierno regional, fundamentalmente, la racionalidad en el uso del factor temporal descubre la incidencia en aspectos administrativos, lo cual estaría evidenciando la estructura organizacional del poder, la delegación de facultades y la línea de mando y de control existente, que en cierta medida puede explicarse por la decisión de sobre poblar la capacidad de trabajo habida cuenta de cierto nivel de resistencia de parte de los nombrados no sólo a la nueva gestión sino al estilo gerencial que se ha asumido de modo frontal a lo que estaban acostumbrados a hacer.

Por lo tanto, el mayor tiempo laboral se dedica a cuestiones administrativas y a la situación de coyuntura, con ritmos diferenciados, pautados por la presencia de contratados con mayores niveles remunerativos y grado de confianza del nivel gerencial.

La magnitud de los productos no es fácil de medir ni de establecer pues no existen metas administrativas a ese nivel de detalle y menos estándares con los cuales comparar. Otro aspecto



clave por destacar es que la organización es funcional y no por procesos, razón por la cual no se puede detectar la incidencia del no cumplimiento de algunas responsabilidades en la oportunidad y calidad requeridas, lo cual se agrava al no disponer de un perfil de competencias por puestos de trabajo que permita evaluar el desempeño y explicar las incompetencias detectadas.

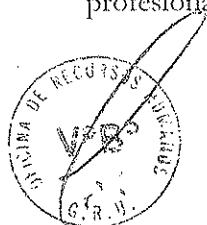
b) Análisis del estado de las capacidades:

Como suele ocurrir, en tanto no existe, un plan de capacitación donde canalizar la demanda de fortalecimiento de capacidades relativas al mejoramiento del desempeño profesional, las personas poco invierten, salvo raras excepciones, en un proceso autoformativo accediendo a la oferta que proviene de instituciones, mayormente de Lima, y en alguna medida de las universidades locales, con facilidades no sólo económicas sino de la disponibilidad de tiempo, presentando propuestas presenciales, semipresenciales y virtuales o a distancia, fundamentalmente bajo la modalidad de diplomados de alta especialización.

Cuando la oferta viene por el lado del Estado a través del gobierno regional, esta se procesa sesgada, sea porque ya se decidió quien es el beneficiario, básicamente alguien con respaldo político o amical de la alta gerencia, sea porque dejaron pasar el tiempo en tanto no había a quien "beneficiar" y lo ponen a conocimiento cuando ya venció el plazo de inscripción y matrícula, sea porque la temática no está directamente vinculada a función específica o no genera interés inmediato.

Ello desmotiva al empleado nombrado. Lo contrario pasa con las direcciones regionales sectoriales, directamente vinculadas al proceso de transferencia de competencias y funciones, que son consideradas por el gobierno nacional en programas regulares de capacitación y porque disponen de planes y/o programas de capacitación, como es el caso de salud y educación, por ejemplo, que tienen presupuesto asignado y con alianzas estratégicas pueden configurar espacios de formación continua.

La demanda de servicios formativos en la administración pública regional acusa una diferenciación por procedencia y otra por funciones. En general, la demanda proveniente de las direcciones regionales sectoriales está acorde con el nivel de competencias y funciones transferidas, lo cual deviene en un reto inmediato, pues saben que están presionados por el proceso descentralista y de la modernización del Estado. Además, ya existe una práctica institucionalizada fomentada por la aplicación de los programas regulares de capacitación adscritos a todo convenio de gestión intergubernamental. La demanda por funciones, sólo es sensible cuando se insinúa la aplicación de nuevas metodologías o técnicas en el campo funcional, como puede ser, por ejemplo, el aplicar GPS en todo proceso de delimitación territorial, en tanto las coordenadas espaciales son inamovibles e indiscutibles, o en los conflictos de límites territoriales, de carácter distrital, provincial o departamental, que se requiere aplicar en una mesa territorial de diálogo las estrategias más adecuadas y los servicios profesionales de un mediador o negociador.



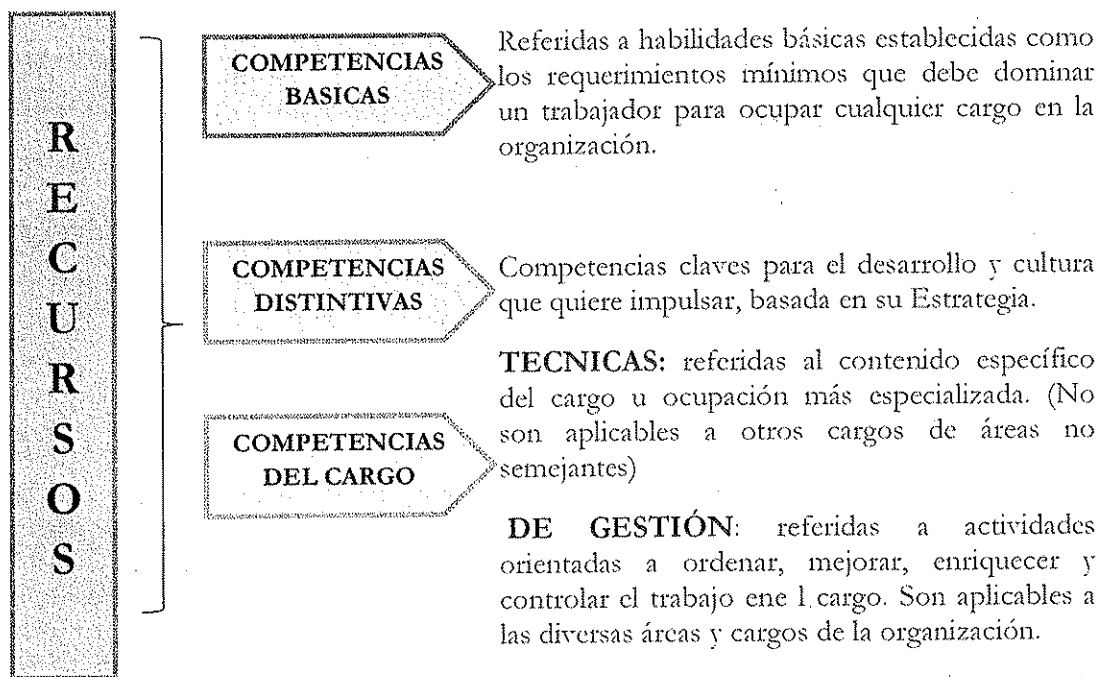
A excepción de algunas direcciones regionales sectoriales, la demanda de desarrollo de capacidades, por el lado del componente "capacitación", no es sistematizada ni evaluada razón por la cual no existe una información cualitativa ni cuantitativa de la misma estructurada como diagnóstico o como programa. Por tal razón, tampoco existen indicadores de seguimiento, de resultados e impacto.

Por muy representativa que haya pretendido ser la muestra, lo cierto es que cada persona es diferente y su realidad y perspectivas profesionales igualmente son diversas en contextos institucionales específicos.

1.2.- Evaluación Diagnóstica

Para el presente Plan se tomó en cuenta las encuestas de necesidades de capacitación realizadas, las entrevistas, análisis de documentos de gestión y análisis de procesos, llegando a determinar las principales necesidades de capacitación del Gobierno Regional de Ucayali. Identificando dos niveles de brechas a cerrar: las relaciones con las competencias personales y las relacionadas con las competencias básicas. Asimismo, se encuestó a los colaboradores con la finalidad de conocer sus necesidades de capacitación, que temas son necesarios desarrollar para sus actividades eficaz y eficientemente.

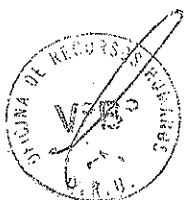
Figura 2: Tipos de Competencias



Fuente: Elaboración Propia

1.3.- Con respecto al cierre de la brecha existente

a. A las políticas públicas de desarrollo de capacidades.



A nivel nacional se asume la política de Estado en cuanto a "Mejorar la capacidad de gestión del Estado mediante la modernización de la administración pública, la capacitación de los servidores estatales y la revaloración de la carrera pública", correlacionado al objetivo de lograr "Un Estado eficiente, transparente y descentralizado", razón por la cual el plan nacional de desarrollo de capacidades es formulado como propósito de dicha política de Estado, pero a nivel regional no existe una política pública diseñada e implementada.

En ese sentido la aplicabilidad del plan regional propuesto apertura el camino para diseñar y aplicar dicha política pública a nivel regional, pues este plan tiene todos los atributos para sustentar tal requerimiento del presente año.

b. A la gestión del desarrollo de capacidades.

Se asume que el sistema regional de desarrollo de capacidades estará a cargo del proceso de gestión del desarrollo de capacidades a nivel regional, procurando un trato justo de oportunidades para todos los trabajadores de la administración pública regional, incidiendo, en la adecuada articulación de las lógicas de la oferta y la demanda debidamente alineadas con la necesidad del cambio transformacional de la organización institucional y de la gestión pública.

c. Al análisis de los actores.

Según la relación de actores que participan en el área de intervención regional, la actitud que puedan tener en cuanto a la implementación y resultados del plan regional de desarrollo de capacidades mayormente es de acercamiento y colaboración, de un lado, porque en el diseño curricular se les puede asumir como entes propositivos y requeridos como docentes, de otro lado, les es conveniente apreciar y esperar un cambio conductual en la atención al cliente y en el desempeño de sus competencias que los vincula en tanto ejercen líneas de acción estratégicas que demanda de un Estado más eficiente y colaborativo, no incompetente ni obstruccionista.

d. A la evaluación del desempeño, mediante indicadores de

↳ Eficiencia.

Permite medir la relación entre dos magnitudes físicas: el logro de la producción de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. Así, por ejemplo, el lograr una mayor cantidad de servicios dado el mismo nivel de recursos asignados o alcanzar un determinado nivel de servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible.

↳ Eficacia.

Mide el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, con respecto de los objetivos institucionales y de las acciones establecidas en los estándares de desempeño de su puesto de trabajo



4 Economía.

Generalmente asociada a la capacidad de la institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en pos de su misión institucional. Se aplica a los indicadores de desempeño, describiéndolo como la capacidad que el trabajador genera para el autofinanciamiento de las actividades de la entidad o el logro de una ejecución aceptada del presupuesto.

4 Calidad del servicio

Relacionada con la capacidad de la institución para responder en forma rápida y directa a las necesidades de los usuarios, siendo atributos de la calidad: oportunidad, accesibilidad, precisión y continuidad, comodidad y disposición del servicio en la atención al usuario.

4 Equidad.

Indicador que propicia la equidad social y de género, por ejemplo, en materia de acceder a las oportunidades de mejora, como lo es la capacitación u otra forma de desarrollo de capacidades.

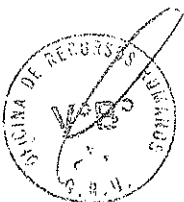
La evaluación del desempeño es inherente al modelo de gestión por competencias y resultados, por ello es que se diseña el sistema de monitoreo y evaluación, para establecer los indicadores de gestión, de resultados e impactos, donde el desempeño es gravitante en cada proceso y a lo largo de la cadena de valor institucional.

7.6.- Con respecto a la población objetivo.

La población objetivo no necesariamente son todos los trabajadores, pues depende de muchos factores para su determinación. No es lo mismo una población objetivo en la apertura del proceso que en la consolidación del mismo. Asimismo, no debe olvidarse que el desarrollo de capacidades y de competencias, en primera instancia, está inducido por la necesidad de forjar el desarrollo de la gestión pública descentralizada sectorial, luego por la necesidad de un Estado moderno de cara a la sociedad de ciudadanos y la gobernabilidad democrática en el mediano plazo, lo que pasa de todas maneras por la reorganización institucional por procesos, y de la demanda de tales capacidades por parte de la trayectoria de realización de los grandes objetivos estratégicos del plan regional.

7.7.- Con respecto a la fase de implementación.

La fase de implementación del plan lleva a incidir en el análisis de viabilidad en sus múltiples dimensiones y del análisis de escenarios prospectivos, con la finalidad de lograr una buena apertura, un buen inicio, un gran despegue. ¿Y cómo conseguirlo? Una estrategia es implementarlo tal cual todo el paquete, con la adecuada identificación de la población objetivo y de la selección de los beneficiarios, etc. Otra es implementarlo por etapas incidiendo en el



espacio orgánico-funcional y en el territorio cuyas características demandan ver esas potencialidades del cambio lo más pronto posible.

VIII.- IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

8.1.- Conceptualización, diseño y requerimientos

La capacitación se asume estratégica y con la metodología enseñanza-aprendizaje apropiada para la educación de adultos, cuyo diseño se hará teniendo en cuenta cuatro componentes: el tema, el alumno, el profesor, teniendo todos que cubrir ciertos requerimientos que garanticen los resultados esperados, y el contexto, pues no se debe obviar que es un contexto de cambios.

La capacitación se orienta a la apertura, a potenciar y consolidar determinados conocimientos y habilidades técnicas en determinadas líneas temáticas estructuradas según los objetivos estratégicos planteados.

Las actividades de capacitación y formación del personal para el periodo establecido, están organizadas en las siguientes áreas temáticas, a saber:

- ✦ Gestión pública en el contexto de la descentralización y la modernización del Estado;
- ✦ Desarrollo de competencias para el buen desempeño, tanto técnico como gerencial;
- ✦ Estado y Sociedad, incidiendo en la gobernanza institucional o buen gobierno y en la gobernabilidad democrática;
- ✦ Asistencia técnica y cooperación para el desarrollo regional, cuyo propósito es facilitar la colaboración entre Partes en cuestiones de interés mutuo.

8.2.- Modalidades.

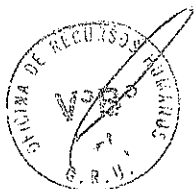
Las modalidades se refieren fundamentalmente, talleres, seminarios, talleres, conversatorios, mesas redondas, etc., todas aquellas que contribuyan a mantener el ritmo del proceso pedagógico, dentro lo que llamamos modalidades de capacitación laboral.

8.3.- Financiamiento.

En general el financiamiento se ve con todo el paquete presupuestal establecido, pero se determinan las líneas de financiamiento y las entidades cooperantes que pueden aportar cubriendo todo o parte del presupuesto.

8.4 - Certificación.

Este aspecto es clave pues sin certificación de las nuevas capacidades no se pueden abordar las competencias asignadas en el perfil y no habría reconocimiento del proceso seguido.



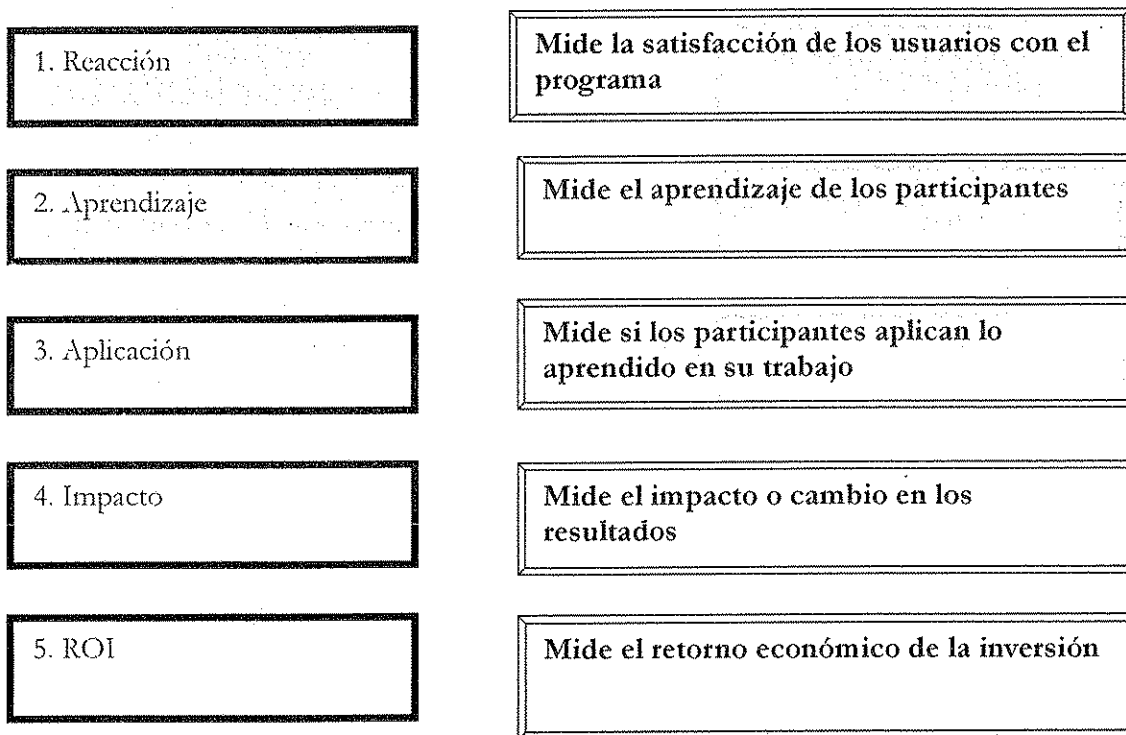
La certificación debe permitir una adecuada garantía de que el acreditado no sólo es capaz de reinvertir en su desempeño por competencias sino de adiestrar y enseñar a otros compañeros e incluso formar parte de la plana docente, como un forma de reconocer las capacidades instaladas y potenciadas sino de estimular la línea de mejoramiento continuo al interior de la Institución.

8.3.- Evaluación.

La evaluación de los eventos de capacitación utilizará el modelo ROI de la evaluación de la capacitación el mismo que se describe en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 01

El Modelo ROI de la Evaluación de la Capacitación



Fuente: Gestión de la Capacitación en Entidades Públicas - SERVIR

Ver anexo N° 02 Modelo de Evaluación

8.4.- Capacitación.

La capacitación implica un proceso de enseñanza-aprendizaje cuyo propósito fundamental es que los participantes, se apropien de los conocimientos, obtengan destrezas y cambien actitudes, en base a las reflexiones que hacemos de lo que observamos, tocamos, sentimos, escuchamos y manifestamos.



3.6.1. Niveles

Existen tres niveles de capacitación:

- ✓ Nivel 1 Apoyar el logro de objetivos estratégicos
- ✓ Nivel 2 Cierre de brechas de desempeño
- ✓ Nivel 3 Cumplir con las leyes

El Plan de Desarrollo de Personas del GOREU, se concentrará en atender el Nivel 2 cierre de brechas de desempeño, que comprende el entrenamiento en la aplicación de nuevos procesos y tecnologías que requieran el desarrollo de capacidades y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos existentes en la Entidad.

3.6.2. Principios

El Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Ucayali para el año 2016, ha considerado de acuerdo a las normas vigentes, los siguientes principios de capacitación:

- Mérito
- Capacidad y Responsabilidad de los Trabajadores
- Imparcialidad y Equidad
- No discriminación
- Especialización
- Eficiencia

3.7. Necesidades de Capacitación.

El resultado de las encuestas aplicadas para recoger las necesidades de capacitación se consolidó la siguiente lista de eventos de capacitación:

1. Curso Gestión Pública por Resultados: principios y herramientas para un alinamiento estratégico del planeamiento, con la implementación y la ejecución del gasto, así como los mecanismos para integrar y lograr sinergias en la gestión de múltiples unidades.
2. Curso Formulación y Gestión de Proyectos Sociales de Inversión Pública (SNIP): concepto, metodología y herramientas, así como las buenas prácticas que se deben seguir para identificar, formular y evaluar adecuadamente un proyecto social de inversión pública.
3. Curso Simplificación Administrativa.
4. Curso Formulación y Gestión de Proyectos Ambientales de Inversión Pública (SNIP): concepto, metodología y herramientas, así como las buenas prácticas que se deben seguir para identificar, formular y evaluar adecuadamente un proyecto ambiental de inversión pública.



5. Curso Sistema Nacional de Contrataciones del Estado: Procesos de Selección Obras, Ejecución Contractual, Controversias, Adicionales de Obra y Deductivos, Ampliaciones de Plazo y demás.
6. Curso Evaluación y Fiscalización de Estudios de Impacto Ambiental.
7. Curso – Taller Metodología para Diseño de Perfiles de Puesto.
8. Curso Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
9. Programa de Capacitación en Gestión del Diálogo y Prevención de Conflictos Sociales.
10. Pasantía Implementación de la Autoridad Regional Ambiental de Ucayali - ARAU.
11. Programa Desarrollo y Competencias Gerenciales del Cuerpo de Gerentes y Directivos del Gobierno Regional de Ucayali.
12. Liderazgo, trabajo en equipo y comunicación eficaz.
13. Curso de Implementación del Procedimiento Sancionador en el marco de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil TITULO V: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR y su Reglamento D. S: N° 040-2014-PCM TÍTULO VI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

IX.- FINANCIAMIENTO

La Oficina de Recursos Humanos a través de la Oficina Regional de Administración, solicitará el financiamiento respectivo para cada evento planificado teniendo en cuenta que fortalecimiento de capacidades y competencias no deviene en un gasto sino en una inversión para el desarrollo no sólo institucional sino individual y colectivo, porque el efecto multiplicador es transversal no sólo al interior de la estructura organizacional.

La Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial según disponibilidad presupuestal asignará el presupuesto de cada actividad programada y de todo el proceso de desarrollo de capacidades en la región.

Se sabe que existen fuentes de financiamiento con más o menos accesibilidad para lograr la cobertura requerida de los montos presupuestales establecidos, y depende de la estrategia que se utilice para buscar los recursos en las entidades cooperantes para el desarrollo y bajo las condiciones más favorables para garantizar la viabilidad financiera del plan.

El sistema de monitoreo y evaluación se encargará de generar los reportes respectivos para saber el grado de conversión monetaria en capacidades y competencias por el lado del desempeño y resultados en el mediano plazo.



En lo que va del proceso de formulación, las ONG's, las Universidad y los gremios profesionales han manifestado determinado interés en participar, para contribuir al diseño de estrategias, relativas a la articulación de la oferta y la demanda y en el cierre de la brecha formativa.

La instancia o espacio de convergencia de la oferta y la demanda de servicios formativos requeridos para el desarrollo de capacidades en gestión pública del Gobierno Regional de Ucayali, que ejerce funciones de conducción, diseño, monitoreo y evaluación es la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas. Una de las funciones es orientar al diseño de programas de desarrollo de capacidades como herramientas estratégicas para lograr el cambio en la gestión pública hacia una gestión articulada y participativa de los recursos públicos en el nivel regional. Otra función la vincula a los proveedores de servicios de capacitación y asistencia técnica hacia las demandas locales, con enfoque integral del desarrollo local y territorial y sentido inclusivo.

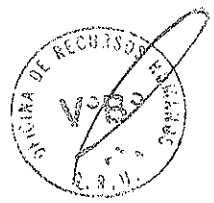
Es importante tener muy en cuenta el clima institucional y la carga motivacional existente para recuperar la confianza, en su institución y en el Estado, en la mayoría de los beneficiarios del plan. Por ello, de entrada se debe transparentar todo el proceso, tanto en las etapas de formulación, ejecución como de evaluación, para que sea sostenible y afín con la realización de la visión compartida en el largo plazo.

X.- PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Ver anexo N° 03.

XI.- GLOSARIO DE TERMINOS

1. Descentralización.- es una política de Estado, la descentralización supone transferir el poder de un gobierno central hacia autoridades que no están jerárquicamente sometidas. La relación entre entidades descéntrales es siempre jerárquica, no vertical.
2. Simplificación Administrativa.- La simplificación administrativa ha sido con frecuencia reconocida como una metodología útil para mejorar procesos y reducir costos, tiempos y trámites. Esto es parcialmente cierto, en tanto sus instrumentos no solamente permiten obtener las mejoras antes referidas, sino que, a través de su relación directa con diferentes variables económicas y sociales, contribuye a impulsar la competitividad, la generación del empleo, la reducción de la pobreza y la informalidad.
3. Modernización del Estado.- Consiste en diseñar e implementar políticas públicas, que busquen transformaciones profundas y permitan integrar y dar coherencia a las



acciones del Estado orientadas a atender de manera óptima las necesidades de los ciudadanos. Es necesario adoptar medidas que ayuden a acelerar la reforma del Estado y para ello se requiere impulsar un proceso modernización que apunte a alcanzar una gestión pública orientada a resultados que impacten en el bienestar de los ciudadanos, que genere igualdad de oportunidades y asegure el acceso a servicios públicos de calidad.

4. Plan de Desarrollo de las Personas.- Es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.
5. Taller.- El Taller es una forma de Educación Avanzada donde se construye colectivamente el conocimiento con una metodología participativa, dinámica, coherente, tolerante frente a las diferencias, donde las decisiones y conclusiones se toman mediante mecanismos colectivos, y donde las ideas comunes se tienen en cuenta. En el taller se emplean diversas formas de trabajo a predominio grupal y participativo como: debates, discusiones, paneles, simposios y otras.
6. Seminario.- es una clase o encuentro didáctico donde un especialista interactúa con los asistentes en trabajos en común para difundir conocimientos o desarrollar investigaciones. El seminario es una reunión especializada, de naturaleza técnica o académica, que intenta desarrollar un estudio profundo sobre una determinada materia. El aprendizaje en un seminario es activo, ya que los participantes deben buscar y elaborar la información en el marco de una colaboración recíproca entre sí, y a partir de la interacción con él o los especialistas.
7. Pasantía.- es la práctica profesional que realiza un estudiante para poner en práctica sus conocimientos y facultades. El pasante es el aprendiz que lleva adelante esta práctica con la intención de obtener experiencia de campo, mientras que el encargado de guiarlo suele conocerse como tutor. Concretamente podemos establecer que dos son los objetivos que se pretenden conseguir con la puesta en marcha de una pasantía. Por un lado, el que el estudiante en prácticas comience a descubrir el mundo laboral en el que desea forjarse. Y, por otro, empezar a ir acumulando experiencia que será fundamental para el desarrollo de su profesión.
8. Curso-taller.- es una modalidad de enseñanza-aprendizaje caracterizada por la interrelación entre la teoría y la práctica, en donde el instructor expone los fundamentos teóricos y procedimentales, que sirven de base para que los alumnos realicen un conjunto de actividades diseñadas previamente y que los conducen a desarrollar su comprensión de los temas al vincularlos con la práctica operante. Bajo el enfoque actual de competencias, es considerado superior a los cursos puramente teóricos, ya que el curso-taller presenta el ambiente idóneo para el vínculo entre la



conceptualización y la implementación, en donde el instructor permite la autonomía de los estudiantes bajo una continua supervisión y oportuna retroalimentación.

XII.- ANEXOS

ANEXO N° 1

MODELO DE ENCUESTA



CO

FORMATO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado del Gobierno Regional de Ucayali – GOREU, tiene como objetivo mejorar el desempeño y coadyuvar al desarrollo laboral de los colaboradores.

Para la elaboración del Plan Anual se requiere identificar previamente las necesidades de capacitación que incluya competencias, conocimientos y habilidades funcionales.

Para identificar dichas necesidades requerimos su participación como líder de equipo, completando la información que a continuación se solicita.

Sus datos como informante:

Apellidos		
Nombres		
Cargo		
Oficina o Unidad a la que pertenece		
Puestos bajo su supervisión directa	Nombre de los puestos	Número de personas
	1.	
	2.	
	3.	
	4.	
	5.	

A continuación solicitamos sus sugerencias sobre las necesidades de formación laboral de sus colaboradores directos.

Antes de ello, le pedimos reflexione sobre los objetivos institucionales y los de su unidad para luego identificar **qué necesitan aprender sus colaboradores para hacer mejor su trabajo y colaborar en el logro de los objetivos**, en relación a las funciones, subsistemas y/o procesos, de acuerdo a los Objetivos priorizados en el Plan Estratégico Institucional-PEI, los cuales radican en incrementar la eficiencia y eficacia de la operatividad institucional, en el marco de la descentralización y el ejercicio del buen gobierno, articulado a los documentos de gestión y estandarizar los criterios en los funcionarios y servidores públicos en función a gestión por resultado.

Orientación General

Sus sugerencias serán valiosas para diseñar el Plan Anual de Capacitación. Éstas se validarán de acuerdo al presupuesto y las necesidades estratégicas de la institución.

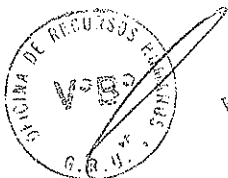


Para aplicar al formato, es importante que complete todas las columnas (de la 1 a la 5). No es necesario que complete todas las filas ni que se refiera a todas las Funciones, Subsistemas o Procesos a su cargo. Para cada puesto, puede sugerir hasta dos temas de capacitación (columna 2).

Ejemplo de cómo llenar el formato:

Función / Subsistema / Proceso	Necesidades de Conocimientos / Habilidades funcionales /	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombre y Apellido de los colaboradores que Ud. Sugeriría que lleven esta capacitación
Organización, administración y control del Archivo General	Archivamiento de Documentos	Instrumentos archivísticos : Cuadro de Clasificación Documental e Inventarios Documentales	3	José María Pedro
Identificar y codificar los bienes patrimoniales adquiridos por el Gobierno Regional, bajo cualquier modalidad.	Gestión y Control Patrimonial de Bienes Estatales	Identificar, <i>codificar</i> y asignar el valor monetario a los <i>bienes</i> muebles.	1	Jorge
	Proactividad	Más iniciativa para el trabajo	2	Jorge Luis

En la siguiente sección, le solicitamos complete la información del formato según lo indicado.

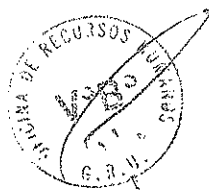


Función / Subsistema / Proceso	Necesidades de Conocimientos / Habilidades funcionales	Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema	Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación	Nombre y Apellido de los colaboradores que Ud. Sugeriría que lleven esta capacitación



ANEXO N° 2

FORMATO DE EVALUACIÓN



Programa Pro Descentralización de USAID
Plan de Desarrollo de Personas (PDP)
Gobierno Regional de Ucayali (GOREU)

FORMATO DE EVALUACIÓN

Instrucciones:

Por favor, conteste de manera honestamente posible las siguientes preguntas. No es necesario que escriba su nombre. Toda sugerencia adicional que nos aporte se la agradeceremos e intentaremos realizar los mejoramientos pertinentes en las próximas actividades. Por favor, evalúe en la escala 1-4, según la escala correspondiente.

- 4= Totalmente de acuerdo
- 3= De acuerdo
- 2= En desacuerdo
- 1= Totalmente en desacuerdo

1. **UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS ABORDADOS EN EL CURSO.** El contenido tratado tiene utilidad práctica y responde a los objetivos del evento:

1	2	3	4
---	---	---	---

2. **METODOLOGIA UTILIZADA EN EL CURSO.** La metodología y estrategias utilizadas por el facilitador para impartir los contenidos fue adecuada:

1	2	3	4
---	---	---	---

3. **DESEMPEÑO DEL FACILITADOR.** Las explicaciones del instructor fueron claras y comprensibles y logró participación y motivación activa:

1	2	3	4
---	---	---	---

4. **CLARIDAD DE LA EXPOSICIÓN.** El lenguaje y orden utilizados en el curso fue comprensible:

1	2	3	4
---	---	---	---

5. **CALIDAD Y CLARIDAD DE LOS EJEMPLOS ENTREGADOS (si aplica).** Los ejemplos y/o casos prácticos fueron apropiados:

1	2	3	4
---	---	---	---

6. **CALIDAD DEL MATERIAL ENTREGADO.** Los materiales del evento son apropiados

1	2	3	4
---	---	---	---

7. **INFRAESTRUCTURA Y COMODIDAD DEL LUGAR DE CAPACITACIÓN.** La infraestructura y comodidad del local del evento fue adecuado:

1	2	3	4
---	---	---	---

8. **CUMPLIMIENTO DEL HORARIO Y DEL PROGRAMA.** La duración del curso fue apropiada:

1	2	3	4
---	---	---	---



9. Aplicación de lo Aprendido

a. Pienso aplicar lo aprendido en mi trabajo. Describa

b. Los conceptos, herramientas y metodologías que he aprendido son aplicables a mi trabajo. Describa

c. El curso me ha generado algunas ideas que pienso aplicar en mi trabajo.

10. Nivel de Auto-eficacia

a. Me siento listo o preparado para aplicar lo aprendido en mi trabajo.

b. Este curso ha aumentado mi seguridad con el tema.

c. Tengo la seguridad de que me irá bien cuando aplique lo aprendido en mi trabajo.



4

11. Favorabilidad del entorno

a. Dispongo del tiempo necesario para aplicar lo aprendido en mi trabajo.

b. Dispongo de los recursos necesarios para aplicar lo aprendido en mi trabajo.

c. Considero que mi jefe o compañeros me pueden apoyar en aplicar lo aprendido.

d. Pienso que mi entorno de trabajo favorece la aplicación de aprendizajes.

12. SUGERENCIAS Y COMENTARIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÓXIMAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN:

Muchas gracias



3

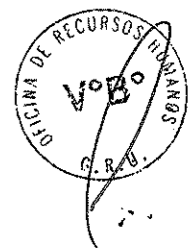
ANEXO N°3

PROGRAMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2016

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Orden de prioridad	Tipo de acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Nivel	Descripción de la necesidad	Descripción de la aplicación de la acción de capacitación	Nivel de evaluación	Tipo de requerimiento de capacitación	No. De personas a capacitar	Área, departamento, gerencia	Inversión por acción de capacitación	Fuentes de financiamiento			Fecha de inicio (dd/mm/aa)	Fecha de fin (dd/mm/aa)	No. de horas	Modalidad
	Curso, taller, seminario, maestría, etc.		Individual-grupal, desempeño, organizacional	Fundamento de capacitación		Reacción, aprendizaje, aplicación, impacto	Cierre de brechas, cumplir con normas, apoyar objetivos estratégicos				Presupuesto de la entidad	Otras fuentes	Total				
1	Curso - Taller	Metodología para Diseño de Perfiles de Puestos.	Desempeño	La entidad utilizará los recursos en forma efectiva y eficiente dentro de la organización.	Aplicar la metodología de conferencia, exposición/diálogo y desarrollo de trabajos grupales, cuyo objetivo es establecer los lineamientos necesarios para la elaboración, aprobación, implementación y actualización del Manual de Perfiles de Puestos, en el proceso de modernización de la Entidad.	Aprendizaje	Cierre de brechas	80	Oficina de Recursos Humanos Sede Central, de las Direcciones Regionales, UGEL y Red de Salud.	38,300.00	28,300.00	10,000.00	38,300.00	01/02/2016	30/11/2016	16	Presencial
2	Curso	Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.	Desempeño	La entidad hará uso de la planificación de políticas de recursos humanos, de la organización del trabajo y su distribución, de la gestión del empleo, de la gestión del rendimiento, de la gestión de la compensación, de la gestión del desarrollo y la capacitación, de la gestión de las relaciones humanas y de la resolución de controversias.	Aplicar la metodología de conferencias con el objetivo de que los gestores de las ORH conozcan el Modelo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a los Reglamentos de la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, en el proceso de cumplir con las normas.	Aprendizaje	Cumplir con normas	80	Oficina de Recursos Humanos Sede Central, de las Direcciones Regionales, UGEL y Red de Salud.	38,300.00	28,300.00	10,000.00	38,300.00	01/02/2016	30/11/2016	16	Presencial
3	Pasantía	Implementación del ARA de Ucayali	Desempeño	La entidad conocerá los hitos del proceso de creación e implementación del ARA San Martín	Aplicar la metodología de implementación del ARA San Martín y diseñar un proyecto de implementación del ARA Ucayali teniendo en cuenta la realidad regional.	Aplicación	Apoyar objetivos estratégicos	30	Gerencias Regionales y Direcciones Ejecutivas.	63,000.00	63,000.00		63,000.00	01/02/2016	30/11/2016	40	Presencial
4	Curso	Simplificación Administrativa	Desempeño	La entidad tendrá como objetivo la eliminación de obstáculos o costos innecesarios para la sociedad, que generan el inadecuado funcionamiento de la Administración Pública	Aplicar la metodología de conferencia, exposición/diálogo y desarrollo de trabajos grupales, cuyo objetivo es establecer los lineamientos necesarios para la eliminación de obstáculos o costos innecesarios para la sociedad, que generan el inadecuado funcionamiento de la Administración Pública.	Aprendizaje	Apoyar objetivos estratégicos	60	Gerencia General, Gerencias Regionales y Oficinas Regionales.	55,350.00	25,100.00	30,250.00	55,350.00	01/02/2016	30/11/2016	16	Presencial
5	Curso	Gestión Pública por Resultados	Desempeño	La entidad, implementará una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados medibles en favor de la población, requiere la existencia de una definición clara y objetiva de los resultados a alcanzar y el compromiso por parte de entidades para alcanzarlos.	Aplicar la metodología de conferencia, exposición/diálogo y desarrollo de trabajos grupales, cuyo objetivo es establecer los lineamientos necesarios para la eliminación de obstáculos o costos innecesarios para la sociedad, que generan el inadecuado funcionamiento de la Administración Pública.	Aprendizaje	Cierre de brechas	80	Gerencias Regionales, Direcciones Regionales, Direcciones Ejecutivas.	39,400.00	28,900.00	10,500.00	39,400.00	01/02/2016	30/11/2016	16	Presencial
6	Curso	Formulación y Gestión de Proyectos Ambientales de Inversión Pública (SNIP)	Desempeño	La entidad, utilizará los recursos de forma eficiente a fin de determinar si realmente alcanza una rentabilidad social mínima deseable, dados los recursos económicos con los que cuenta la entidad	Aplicar la metodología de taller, conferencia/diálogo para actualizar las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y herramientas para la elaboración del los Proyectos Ambientales, de manera que se contribuya a garantizar la eficiencia en inversión pública.	Aprendizaje	Cierre de brechas	40	Gerencias Regionales, Direcciones Regionales.	39,400.00	28,900.00	10,500.00	39,400.00	01/02/2016	30/11/2016	16	Presencial
7	Curso	Evaluación y Fiscalización de Estudios de Impacto Ambiental	Desempeño	La entidad desarrollará las competencias de los servidores públicos.	Aplicar la metodología de conferencias/diálogo para desarrollar competencias de los servidores públicos, para el logro de objetivos.	Aprendizaje/Aplicación	Cierre de brechas	40	Gerencias Regionales, Direcciones Regionales.	39,400.00	28,900.00	10,500.00	39,400.00	01/02/2016	30/11/2016	24	Presencial



8	Curs	Sistema Nacional de Contrataciones del Estado	Desempeño	La entidad desarrollará las competencias de los servidores públicos.	Aplicar la metodología de conferencias/diálogo para desarrollar competencias de los servidores públicos, para el logro de objetivos.	Aprendizaje/Aplicación	Cierre de brechas	30	Gerencias Regionales y Direcciones Ejecutivas.	45,600.00	25,600.00	20,000.00	45,600.00	01/02/2016	30/11/2016	40	Presencial
9	Programa	Gestión del Diálogo y Prevención de Conflictos Sociales.	Desempeño	La entidad practicará el diálogo y evitará los conflictos sociales interno.	Aplicar la metodología de exposición-diálogo en el proceso de Gestión del Diálogo y Prevención de Conflictos Sociales, en el proceso de Contribuir al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y el desarrollo de la región.	Aplicación	Cierre de brechas	30	Gerencias Regionales, Direcciones Regionales y Direcciones Ejecutivas	45,600.00	25,400.00	20,000.00	45,600.00	01/02/2016	30/11/2016	30	Presencial
10	Curso	Formulación y Gestión de Proyectos Sociales de Inversión Pública (SNIP)	Desempeño	La entidad, utilizará los recursos de forma eficiente a fin de determinar si realmente alcanza una rentabilidad social mínima deseable, dados los recursos económicos con los que cuenta la entidad	Aplicar la metodología de taller, conferencia/diálogo para actualizar las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y herramientas para la elaboración de los Proyectos Sociales, de manera que se contribuya a garantizar la eficiencia en inversión pública.	Aprendizaje	Cierre de brechas	40	Gerencias Regionales, Direcciones Regionales.	39,400.00	28,900.00	10,500.00	39,400.00	01/02/2016	30/11/2016	16	Presencial
11	Programa	Desarrollo y Competencias Gerenciales del cuerpo de Gerentes y Directivos del GCREU.	Desempeño	La entidad capacitará a los Gerentes y Directivos del GOREU para gerenciar de manera eficiente los recursos, proyectos y programas gubernamentales, de acuerdo a los lineamientos institucionales y con la finalidad de servir a la ciudadanía.	Aplicar la metodología de conferencias/diálogo para formar gerentes con competencias en gestión, para lograr objetivos de efectividad, calidad, seguridad y confiabilidad en sus servicios mediante un programa personalizado a sus propios procesos.	Aplicación	Apoyar objetivos estratégicos	60	Gerencia General, Gerencias Regionales y Oficinas Regionales.	85,800.00	50,800.00	35,000.00	85,800.00	01/02/2016	30/11/2015	24	Presencial
12	Taller	Liderazgo, Trabajo en Equipo y Comunicación eficaz.	Desempeño	La entidad utilizará los recursos en forma efectiva y eficiente dentro de la organización.	Aplicar la metodología de conferencia, exposición/diálogo y desarrollo de trabajos grupales, cuyo objetivo es establecer los lineamientos necesarios para la elaboración, aprobación, implementación y actualización del Manual de Perfiles de Puestos, en el proceso de modernización de la Entidad.	Aplicación	Apoyar objetivos estratégicos	60	Gerencia General, Gerencias Regionales y Oficinas Regionales.	85,800.00	50,800.00	35,000.00	85,800.00	01/02/2016	30/11/2015	24	Presencial
13	Curso	Implementación del Procedimiento Sancionador en el marco de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento D. S. N° 040-2014-PCM	Desempeño	La entidad utilizará los recursos en forma efectiva y eficiente dentro de la organización.	Aplicar la metodología de conferencia, exposición/diálogo y desarrollo de trabajos grupales, cuyo objetivo es establecer los lineamientos necesarios para la implementación del Procedimiento Sancionador, en el proceso de modernización de la Entidad en el marco de la Ley de Servicio Civil y su Reglamento.	Aplicación	Apoyar objetivos estratégicos	60	Secretarios Técnicos de los Órganos Instructivos de la Entidades Tipo B del Gobierno Regional de Ucayali	85,800.00	50,800.00	35,000.00	85,800.00	01/02/2016	30/11/2015	24	Presencial
14	Curso - Taller	Socialización de la ley de Seguridad y Salud Ocupacional	Desempeño	La entidad, capacitará a sus trabajadores sobre el Código de Ética en la función pública.	Aplicar la metodología de taller, conferencia/diálogo para actualizar las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y herramientas para la aplicación de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento D.S. N° 005-2012-TR.	Aprendizaje	Cierre de brechas	500	Gerencias Regionales, Direcciones Regionales.	7,500.00	7,500.00		7,500.00	01/03/2016	30/11/2016	4	Presencial
15	Curso - Taller	Calidad en el Servicio: Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública.	Desempeño	La entidad, utilizará los recursos de forma eficiente a fin de determinar si realmente alcanza una rentabilidad social mínima deseable, dados los recursos económicos con los que cuenta la entidad	Aplicar la metodología de taller, conferencia/diálogo para actualizar las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y herramientas para la aplicación de la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.	Aprendizaje	Cierre de brechas	500	Gerencias Regionales, Direcciones Regionales.	7,500.00	7,500.00		7,500.00	01/03/2016	30/11/2016	4	Presencial
TOTAL S/.										716,150.00	478,700.00	237,250.00	716,150.00				

