



“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO “

AREQUIPA, 29 DE MARZO DEL 2017

OFICIO N° 654 - 2017- GRA / ORH

SEÑOR
CRISTIAN COLINS LEON VILELA
GERENTE DE DESARROLLO CAPACIDADES Y
RENDIMIENTO DEL SERVICIO CIVIL.
Pasaje Francisco de Zela N° 150 Piso 10-JESUS MARIA
LIMA 11.

Asunto: Remito Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio
Del Estado – 2017 del Gobierno Regional Arequipa


REF. : 1) R.E.R.N° 023-2017-GRA/GR
2) Acta de de Reunión de Trabajo del Comité para la
Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas
Al Servicio del Estado – Gobierno Regional de Arequipa
3) R.E.R. N° 156-2017-GRA/GR

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y mediante el presente alcanzo a su Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional de Arequipa PDP - 2017; el mismo que ha sido validado por el comité de Planificación y Capacitación tal y conforme consta en el documento de la referencia. 9*

Sin otro particular agradeciéndole su atención que le brinde al presente, aprovecho la oportunidad para expresar mi especial consideración.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS


Abog. María de los Angeles Arispe del Carpio
JEFE DE LA OFICINA DE
RECURSOS HUMANOS

MAADC/zchs
c.c.archivo
Doc.: 445598
Exp.: 298163



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

Abog. Lorena Cruz Ortiz
Secretaría General
Gobierno Regional de Arequipa

Resolución Ejecutiva Regional

N° 156-2017-GRA/GR

VISTO:

El Oficio N° 537- 2017-GRA/ORH mediante el cual la Jefa de la Oficina de Recursos Humanos, solicita aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP - 2017 del Gobierno Regional de Arequipa; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 023-2017-GRA/GR de fecha 16 de enero del 2017, se resolvió: "ARTÍCULO 1°: - CONFORMAR el Comité de la Planificación de la Capacitación de las Personas al Servicio del Estado - PDP del Gobierno Regional de Arequipa, el cual está integrado por: (...)".

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, con la finalidad de regular la capacitación en las entidades públicas y contribuir al desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público;

Que, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se resolvió: "Artículo 1.- Aprobación de la Directiva Aprobar la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado;

Que, el Art. II del Título Preliminar de la Ley del servicio Civil, Ley N° 30057, señala:

"TÍTULO PRELIMINAR

Artículo II. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran", estableciendo normas de capacitación en el Capítulo II de la citada Ley, las mismas que entran en vigencia a partir de la aprobación de su Reglamento;

Que, mediante Acta del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa, de fecha 10 de marzo del 2017, se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP - Anualizado 2017 del Gobierno Regional de Arequipa;

Que, como consecuencia de lo anterior se debe aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado PDP - Anualizado 2017 del Gobierno Regional de Arequipa;

Estando al Informe N° 371 - 2017-GRA/ORAJ de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, de conformidad con lo prescrito en la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias, Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, Ordenanza Regional N° 010-AREQUIPA, y en uso de las atribuciones conferidas por Ley;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. - APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP - Anualizado 2017 del Gobierno Regional de Arequipa, que forma parte integrante de la presente resolución





ARTÍCULO 2°. - REMITIR a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado PDP - Anualizado 2017 del Gobierno Regional de Arequipa.



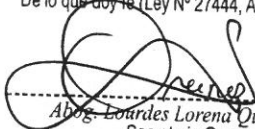
ARTÍCULO 3°. - NOTIFICAR a los integrantes del Comité, para su conocimiento y fines pertinentes.

Dada en la Sede del Gobierno Regional de Arequipa, a los **VEINTISIETE (27)** días del mes **MARZO** del año dos mil diecisiete.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE


GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GOBERNACION
Abog. Yamila Osorio Delgado
GOBERNADORA REGIONAL

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


Abog. Lourdes Lorena Quiroz Ortiz
Secretaria General
Gobierno Regional de Arequipa



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

ACTA DE REUNIÓN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA ALABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA DEL EJERCICIO FISCAL 2017

Siendo las 10.a.m. del día 10 de Marzo del 2017, en la Oficina de Plan.Pto y Acon. Territ. Del Gobierno Regional de Arequipa, se reunió el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Correspondiente al Gobierno Regional de Arequipa, integrado por la Abog. María de los Ángeles Arispe del Carpio, en calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Presidenta del Comité, el Abog. Javier Eduardo Rospigliosi Vega, Jefe de la Oficina de la ORPPOT como secretario y la Lic. Vilma Gonzales Gonzales, Gerenta Regional de Asuntos Sociales miembro representante de la Alta Dirección Regional.

Con motivo de la Convocatoria efectuada por la Presidenta de este comité para tratar los siguientes temas:

Evaluación y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP 2017 del Gobierno Regional de Arequipa, para ser remitido a SERVIR de acuerdo a la normatividad vigente.

La Abog. María de los Ángeles Arispe del Carpio, en su condición de Presidenta del Comité, inicio la reunión, manifestado que la oficina de Recursos Humanos, ha efectuado el consolidado de las necesidades de capacitación presentados por las Unidades Orgánicas de la Sede Central, y Gerencias Regionales dependientes Presupuestalmente de la entidad.

Se hace constar con las firmas de los representantes reunidos se da por finalizado la reunión, siendo las ... 11.a.m. del día 10.de Marzo del 2017 .

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Lic. Vilma Asunta Gonzales
Gerencia Regional de Desarrollo e
Inclusión Social

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Abog. María de los Ángeles Arispe del Carpio
JEFE DE LA OFICINA DE
RECURSOS HUMANOS

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Mg. Javier E. Rospigliosi Vega
Jefe Oficina Regional de Planeamiento
Presupuesto y Ordenamiento Territorial



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

Capach

Abog. Lourdes Lorena Quiroz Ortiz
Secretaría General
Gobierno Regional de Arequipa

Resolución Ejecutiva Regional

VISTO: N° 023-2017-GRA/GR

El Informe N° 642-2016-GRA/ORH-ACP-EMLV, mediante el cual se solicita se proceda a la emisión y aprobación de la resolución de conformación del Comité de Planificación de la Capacitación de las Personas al Servicio del Estado- PDP del Gobierno Regional de Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 4° de la Ley orgánica de Gobiernos Regionales – Ley N° 27867, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, teniendo como finalidad esencial el desarrollo integral sostenible;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025-SERVIR se aprobó las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, cuya finalidad es regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado, correspondiéndole a SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

Que, la Directiva sobre "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en su numeral 6.4.1.1 establece que El Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el titular de la entidad y el representante de los servidores civiles, elegido mediante votación secreta por un periodo de tres años, así como un alterno;

Que, en habiendo realizado la convocatoria a elecciones para el representante de los servidores civiles y no se presentó ningún trabajador de la Institución, por lo cual se aplica lo establecido en el numeral 6.4.1.1, inciso a) que señala **"Si al proceso de elección no se presentará algún candidato o ninguno obtuviera mayoría simple, el comité se instala sin el representante de los servidores civiles"**.

Que, en ese contexto y en atención a la estructura orgánica de nuestra Institución, resulta necesario proceder a la conformación del Comité de planificación de la Capacitación de las personas al servicio del estado – PDP del Gobierno Regional de Arequipa, conforme con lo dispuesto en el numeral 6.4.1.1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Estando al Informe N° 40 -2017-GRA/ORAJ emitido por la Oficina Regional de Asesoría Jurídica y de conformidad con lo prescrito en la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General, Ordenanza Regional N° 010-AREQUIPA;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°. - CONFORMAR el Comité de la Planificación de la Capacitación de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Gobierno Regional de Arequipa, el cual está integrado por:



- a) El Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Arequipa, quien presidirá dicho comité,
- b) El Jefe de la Oficina Regional de Planeamiento, Presupuesto y Ordenamiento Territorial.
- c) El Gerente Regional de Desarrollo e Inclusión Social del Gobierno Regional de Arequipa, como representante de la Alta

ARTICULO 2°. - El comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del Gobierno Regional de Arequipa a que se refiere el artículo 1°, ejercerá sus funciones de acuerdo a las facultades y responsabilidades establecidas en las Normas de capacitación y rendimiento para el sector público, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 1025-SERVIR, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, "Directiva de Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".

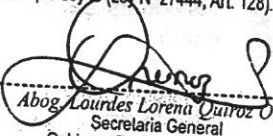
ARTÍCULO 3°. - NOTIFICAR con la presente resolución a los miembros del Comité Para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), referidos en el Artículo 1° de la Presente Resolución.

Dada en la Sede del Gobierno Regional de Arequipa, a los **DIECISEIS** días del mes de **ENERO** del Dos Mil Diecisiete.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE.

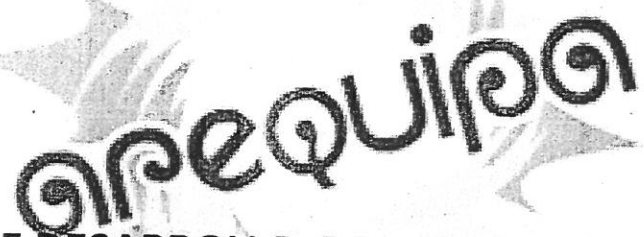
**GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA**
Yamila Osorio Delgado
Abog. Yamila Osorio Delgado
GOBERNADORA REGIONAL

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


Abog. Lourdes Lorena Quiroz Ortiz
Secretaria General
Gobierno Regional de Arequipa

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA.

“DOCUMENTO DE TRABAJO”



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
AL SERVICIO DEL ESTADO.**

**PDP-ANUALIZADO 2017 DE LA
SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA.**

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS.

AREQUIPA – 2017.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
II. ASPECTOS GENERALES	2
III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	3
IV. COMPETENCIAS PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	4
V. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN 2017-2019	6
VI. METAS DE CAPACITACIÓN PARA EL 2017 - 2019	6
VII. INDICADORES PARA MEDIR LOS RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN 2017-2019	7
VIII. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2017-2019	8
IX. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	9
X. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
XI. PRESUPUESTO DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP	14
XII. MECANISMOS DE GESTION Y EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP	16
ANEXO	

II. ASPECTOS GENERALES

2.1. MISIÓN GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado 2017-2019 tiene como punto de partida la misión del Gobierno Regional de Arequipa, es decir, organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo con 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.

2.2. VISIÓN GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Con una visión, la consolidación de la Gran Región Sur del país y conjuntamente con los Gobiernos Locales de mejorar la prestación de servicios básicos, priorizando una atención de calidad y suficiente cobertura en salud y educación, sobre todo para los sectores de la Población más desprotegida.

2.3. OBJETIVOS GENERALES

- A. Ampliar los conocimientos técnicos normativos de los servidores con herramientas y sistemas necesarios para lograr ser impulsores del desarrollo económico, a través de la dinamización de la cadena productiva de la Región.
- B. Incrementar las competencias de los servidores en el manejo y análisis de los diversos reportes que dinamicen los sistemas administrativos, orientados a lograr la modernización y transparencia de la gestión Institucional, basada en la tecnología actualizada de la información.

2.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A. Determinar las brechas de capacitación que requieren los servidores de la Institución relacionados a sus conocimientos, habilidades y actitudes.
- B. Identificar a los servidores que requieran refuerzo en sus competencias laborales y personales.
- C. Determinar los temas de capacitación, priorizando los de mayor interés y necesidad laboral.
- D. Determinar el grado de impacto de las actividades de capacitación en los conocimientos de los servidores.



2.5. MARCO LEGAL

- D.L. N° 1025” Decreto Legislativo que crea la autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR”, Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- R.P.E. N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas”.
- DIRECTIVA “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas”
- LEY N° 28175 Ley Marco del Empleado Publico
- D.L.N° 1057 “Régimen de Contratación Administrativa de Servicios”.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria LEY N° 27902
- Ley 27444, Ley Procedimiento Administrativo general
- Ordenanza Regional N° 010- Arequipa
- R.E.R N° 023-2017 –GRA /GR que aprueba la conformación del comité para la elaboración del plan de desarrollo de las personas – PDP del Gobierno Regional de Arequipa.

III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

3.1. ERRADICAR LA POBREZA Y POBREZA EXTREMA EN LA REGIÓN AREQUIPA

La erradicación de la pobreza y extrema pobreza debe constituir un objetivo estratégico de nuestra región, alineado al Plan Estratégico Nacional y a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el mismo que se podrá lograr en la medida que realicemos una explotación sustentable de nuestros recursos naturales y aprovechemos al máximo las potencialidades y oportunidades que tenemos, principalmente en los agronegocios, turismo, servicios conexos. Priorizando las inversiones en las zonas alto andinas y rurales, donde se concentra la mayor parte de familias en situación de pobreza.

3.2. PRIORIZAR LA INVERSIÓN EN SALUD Y EDUCACIÓN, ERRADICANDO EL ANALFABETISMO Y LA DESNUTRICION CRÓNICA

La región Arequipa se encuentra tercera de las siete regiones que conforman el tercio superior¹ en los índices de competitividad regional del 2016. Sin embargo, en el sector educación, de acuerdo a los últimos resultados de la Evaluación Censal², si

¹ FUENTES C. Víctor. Instituto Peruano de Economía. *Índices de Competitividad Regional – INCORE 2016* [en línea]. Amador Merino Reyna 460, Oficina 201. San Isidro, Lima 27, Perú. Mayo 2016 [fecha de consulta: 17 de enero de 2017]. Índice General. Disponible en: <http://www.ipe.org.pe/documentos/indice-de-competitividad-regional-incore-2016>

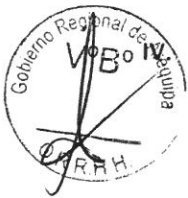
² Unidad de Medición de Calidad de los Aprendizajes. Ministerio de Educación. *¿Cuánto aprenden nuestros estudiantes en las competencias evaluadas? Resultados de la ECE 2015* [en línea]. Perú 2016 [fecha de consulta: 17 de enero de 2017]. Disponible en: http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2016/03/resultados_nacionales-ECE-2015.pdf

bien en comprensión lectora se continua tercero a nivel nacional, en el caso de matemática hubo un retroceso de cinco puestos en comparación al 2014.

En el sector salud, los índices de mortalidad infantil son altos frente a la deficiente alimentación, de los niños de 5 años con desnutrición crónica. La priorización de la inversión pública en estos sectores sociales estratégicos como la educación, salud y alimentación, en alianza con los programas del gobierno central, permitirá lograr gradualmente la plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas.

3.3. REESTRUCTURAR EL GOBIERNO REGIONAL Y SUS INSTITUCIONES DEPENDIENTES, CON CAPITAL HUMANO COMPETENTE PARA MEJORAR LA EFICIENCIA Y EFICACIA, Y LOGRAR EL MENOR ÍNDICE DE CORRUPCIÓN.

El diagnóstico realizado para justificar la política de modernización de la gestión pública en el Perú, indica que el crecimiento que viene teniendo nuestro país no está acompañado por un crecimiento similar de la capacidad del Estado de gastar bien lo que recauda, y de generar las condiciones para un crecimiento sostenible que conlleve a un desarrollo económico y social. Estas deficiencias del Estado tienen impacto en la vida de los ciudadanos y en las actividades empresariales, lo que tiene consecuencias en el bienestar de las personas, en la competitividad empresarial, en la legitimidad de los gobiernos y por lo tanto, en el sistema democrático y sus instituciones.



COMPETENCIAS PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para alcanzar los objetivos estratégicos el Gobierno Regional de Arequipa, se requiere fortalecer y desarrollar las competencias de su capital humano y al mismo tiempo incorporar colaboradores competentes, que tengan una clara orientación al logro de resultados con alta productividad y vocación de servicio al ciudadano, guiados por líderes que favorezcan el cambio organizacional y que desarrollen una lucha frontal contra la corrupción. En este marco, las principales competencias a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos estratégicos son las siguientes:



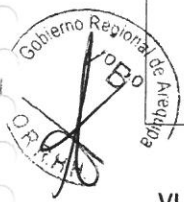
CUADRO I: COMPETENCIAS A DESARROLLAR PARA CUMPLIR LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO	COMPETENCIAS GENÉRICAS/HABILIDADES	METAS	ACTITUDES
<p>1. Erradicar la pobreza y pobreza extrema en la Región Arequipa.</p> <p>2. Priorizar la inversión en salud y educación, erradicando el analfabetismo.</p> <p>3. Reestructurar el Gobierno Regional y sus instituciones dependientes, con capital humano competente para mejorar la eficiencia y eficacia, y lograr el menor índice de corrupción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados • Capacidad de gestión • Vocación de servicio • Honestidad • Responsabilidad Social • Empatía • Liderazgo para el cambio • Adaptabilidad • Productividad • Creatividad e Innovación • Visión de futuro • Orientación al ciudadano • Orientación hacia la calidad • Autocontrol • Pensamiento estratégico • Tolerancia a la presión 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública, políticas de modernización del Estado • Planeamiento estratégico y operativo • Gestión de programas y proyectos sociales • Sistemas administrativos • Planes y políticas nacionales sectoriales • Sistema nacional de inversión Pública • Sistemas de gestión e información • Gestión de proyectos de salud y educación • Normas del servicio civil • Cuadro de mando integral • Gestión de la calidad • Gobierno electrónico • Procesos y procedimientos • Presupuesto por resultados • Gestión del conocimiento • Innovación productiva y tecnológica • Competitividad regional • Gestión de la productividad • Gestión de la innovación • Gestión de proyectos • Gestión ambiental • Ofimática 	<ul style="list-style-type: none"> • Cooperación • Compromiso • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio • Iniciativa • Honradez • Sinceridad

V. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN 2017-2019

CUADRO II: OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN 2017-2019

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
1. Potenciar la capacidad de gestión, productividad y eficiencia de los servidores, basado en el desarrollo de capacidades y habilidades de planificación, organización, dirección y control de gestión, y dominio de los sistemas administrativos, procesos, procedimientos, técnicas, herramientas, ofimática y normas de gestión pública para lograr los objetivos y metas de la organización.	<p>a. Realización de diplomados y cursos de actualización en sistemas administrativos, procesos, procedimientos, técnicas, normas y gestión pública.</p> <p>b. Desarrollar diplomados y cursos talleres de planeamiento estratégico y operativo, ofimática, sistemas de gestión e información, liderazgo, trabajo en equipo, innovación y cuadro de mando integral.</p> <p>c. Implementar maestrías en Gestión Pública.</p>
2. Desarrollar competencias para la formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión pública con alto nivel de eficiencia y eficacia.	<p>a. Realización de cursos-talleres y diplomados en formulación y evaluación y gestión de proyectos de desarrollo e inversión pública.</p> <p>b. Implementar maestrías en Desarrollo y Gestión de Proyectos.</p>
3. Fomentar el cambio de la organización en el marco de las políticas de modernización del Estado orientado a resultados y la generación de valor público con un cambio de actitudes, vocación de servicio y comportamientos éticos.	<p>a. Desarrollar cursos de capacitación sobre políticas y planes de modernización de la gestión pública.</p> <p>b. Realización de cursos de competitividad regional, productividad, innovación y gestión ambiental.</p> <p>c. Realización de cursos de formación laboral o actualización para mejorar la calidad del trabajo y los servicios que presta el Gobierno Regional.</p> <p>d. Implementar Maestrías en Políticas Públicas.</p>



VI. METAS DE CAPACITACIÓN PARA EL 2017 - 2019

CUADRO III: METAS DE CAPACITACIÓN PARA EL 2017-2019

METAS	LÍNEA DE BASE	2017	2018	2019
Reducción de tiempo de procedimientos	XX	10%	8%	5%
Aumento de competencias técnicas	XX	10%	12%	15%
Incremento del número de proyectos aprobados	XX	5%	7%	10%
Aumento del nivel de ejecución del presupuesto	XX	10%	15%	18%
Incremento del nivel de satisfacción	XX	5%	8%	10%
Reducción del número de quejas y reclamos	XX	10%	7%	5%

VII. INDICADORES PARA MEDIR LOS RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN 2017-2019

CUADRO IV: INDICADORES PARA MEDIR LOS RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN 2017-2019

METAS 2017	INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
<p>a. Reducir en 10 % el tiempo de los principales procedimientos administrativos que generan valor público.</p> <p>b. Aumentar las competencias técnicas específicas en 10 % conformada por los conocimientos legales, sistemas administrativos, ofimáticos y dominio de las herramientas y sistemas de gestión (SIAF, SIGA, PROJECT, etc.)</p>	Tiempo Promedio de procedimientos (TP)	$\frac{(TPx - TP\ x-1) \times 100}{TP\ x-1}$
	Competencias Técnicas	$\frac{(CTx - CT\ x-1) \times 100}{CT\ x-1}$
<p>a. Incrementar en 5 % el número de proyectos aprobados sobre el total de proyectos presentados a la Oficina de Programación de Inversiones.</p> <p>b. Aumentar en 10 % el nivel de ejecución del presupuesto anual.</p>	Proyectos aprobados	$\frac{(NPax - NPA\ x-1) \times 100}{NPA\ x-1}$
	Ejecución presupuestal	$\frac{(EPx - EP\ x-1) \times 100}{EP\ x-1}$
<p>a. Incrementar en un promedio de 5 % el nivel de satisfacción de las personas que reciben atención en el GRA.</p> <p>b. Reducir el número de quejas y reclamos en 10 %.</p>	Satisfacción de las personas	$\frac{(SPx - SP\ x-1) \times 100}{SP\ x-1}$
	Quejas y reclamos	$\frac{(QR\ x-1 - QR\ x) \times 100}{-1\ QR\ x}$

Sobresito Regional de Veracruz
 VBO
 R.H.H.



VIII. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2017-2019

CUADRO V: IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2017-2019

Las necesidades de capacitación de las unidades orgánicas del Gobierno Regional se agrupan y resumen en el cuadro siguiente:

ORDEN	PRINCIPALES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	FRECUENCIA UO
1	Contrataciones y Adquisiciones del Estado	14
2	Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF	12
3	Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA	10
4	Ofimática, computación e informática	9
5	Gestión y Manejo de Archivos	8
6	Elaboración de documentos de gestión institucional (ROF, CAP, PAP, MOF, MAPRO Y TUPA)	7
7	Gestión Pública	7
8	Redacción Efectiva	6
9	Liderazgo	5
10	Presupuesto por Resultados	5
11	Sistema Nacional de Inversión Pública	5
12	Formulación Proyectos de Inversión Pública	5
13	Proceso Administrativo Disciplinario	4
14	Programa Letizia	4
15	Planeamiento Estratégico	4
16	Sistema de Recursos Humanos	3
17	Liquidación de proyectos de inversión pública	3
18	Estudios de Impacto Ambiental	3
19	Evaluación social de Proyectos de Inversión Pública	3
20	Trabajo en equipo	3

IX. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de la capacitación involucra la participación de los servidores civiles del Estado en concordancia con lo establecido por SERVIR.

Comprende los servidores del régimen de la Ley SERVIR organizado en los siguientes grupos: Funcionario Público Directivo Publico, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias, comprende también a los comprendidos en las leyes N° 276, 728, D.L. N° 1057, quienes deberán cumplir obligatoriamente ser capacitados a excepción de los casos sustentados por el mismo beneficiario, deberán cumplir con los compromisos o penalidades previstos en la Directiva "NORMAS PARA LA GESTION DEL PROCESO DE CAPACITACION EN LAS ENTIDADES" previstas en el numeral 6.4.1.1.

Adjuntamos los cuadros anexos al presente:

**CUADRO VI
SERVIDORES BENEFICIARIOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAL 2017
SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN Y NIVEL DE FORMACIÓN.
Sede Central Gobierno Regional de Arequipa.**

NIVEL PROFESIONAL	DESIGNADOS CONTRATADOS POR SUPLENCIA	NOMBRADOS SEDE CENTRAL	CAS	CONTRATADOS POR INVERSIÓN	TOTAL
DIRECTIVOS	33	20			53
PROFESIONALES	26	112	29	154	321
TECNICOS		70	5	32	107
AUXILIARES		12	30	28	70
TOTAL DE SERVIDORES	59	214	64	214	551



**CUADRO VII
SERVIDORES PLIEGO GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA 2012
SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATACIÓN
Pliego Gobierno Regional Arequipa**

Nº	UNIDAD EJECUTORA/MODALIDAD CONTRATACIÓN	DESIGNADOS CONFIANZA	NOMBRADOS	CAS	CONTRATOS POR INVERSIÓN	TOTAL
	Sede Central	59	214	64	214	551
	G.R. Energía y Minas					
	G:R Producción	03	28	02	01	34
	G:R Vivienda	01	09	01	04	
	G:R Industria y Turismo	01	14			15
	TOTAL DE SERVIDORES					

9.1. ACTORES DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de capacitación se encuentra con la participación de actores tantos internos como externos cumpliendo roles en la gestión de estos procesos.

9.1.1. ACTORES EXTERNOS

a. Autoridad nacional del servicio SERVIR

Ente rector de la capacitación para el sector público cumpliendo funciones de planificación del desarrollo, gestión y evaluación de las políticas de capacitación de acuerdo el artículo 11 de acuerdo al reglamento general de la ley.

b. Entes Rectores.

Es la autoridad técnico normativa que promueve y desarrollan capacitación en el ámbito de su competencia aprobando los planes de capacitación debiendo informar a servil su programación y así como su ejecución.

Define las acciones de capacitación por formación laboral dirigida a los operadores de los sistemas en el sector público, a partir de los resultados de los diagnósticos de conocimientos que realizan los entes rectores en coordinación con SERVIR.

c. Proveedores de la capacitación

Son los centros de información como las: universidades, instituciones, escuelas u otro como personas jurídicas públicaso privadas, son las que acredita participación en una acción de capacitación.

Comprenden también a las personas naturales expertas en una materia, pudiendo ser de la entidad o consultores externos.

9.1.2. ACTORES INTERNOS

a. Comité de planificación de la capacitación

Es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a losobjetivosestratégicos de la entidad, generando condiciones favorables para su ejecución.

b. Oficina de Recursos Humanos

Se encarga de la ejecución e implementación de Normas y lineamientos dictados por **SERVIR**.

c. Titular de la Entidad

Es la máxima Autoridad Administrativa de una unidad Publica siendo el Gerente General del Gobierno Regional y da conformidad a los



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO 2017-2019

documentos de gestión y aprueba los Planes institucionales así como el Plan de Desarrollo de las Personas, prevé los recursos presupuestales para su financiamiento.

d. Órganos y unidades de la entidad

Estos completan la matriz de Requerimientos de Capacitación de acuerdo al asesoramiento que brinde la Oficina de Recursos Humanos.

El responsable de cada órgano o unidad orgánica es responsable de la información contenida en cada Matriz.

X. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se desarrolla a través del requerimiento planteado por los órganos o Unidades Orgánicas puede ser de tipo formación laboral o Formación Profesional, esto último para el servidor de buen rendimiento o rendimiento distinguido.

10.1. EVALUACIÓN

10.1.1. EVALUACIÓN DE DIAGNÓSTICO

Para identificar las acciones de capacitación del año 2017 - 2019 se ha desarrollado un proceso previo de diagnostico de necesidades de capacitación el cual comprende procedimientos de evaluación como el análisis Estratégico de la Institución, formato de identificación de necesidades de capacitación.

10.1.2. ANÁLISIS ESTRATÉGICO DE LA INSTITUCIÓN

A. Diagnostico Situacional

a. Fortalezas

- Institución con experiencia en la identificación y ejecución de programas y/o proyectos y acciones para hacer frente a la lucha contra la pobreza en áreas rurales y urbano marginales de la región.
- Presencia activa del Gobierno Regional en el ámbito regional principalmente en zonas alto andinas alejadas y pobres
- Capacidad de convocatoria a las instituciones privadas, públicas y organizaciones sociales a efecto de tratar temas relevantes con respecto al desarrollo regional y otros.
- Recursos humanos capacitados y con experiencia en gestión pública.

b. Debilidades

- Niveles de coordinación lentos debido a la deficiente conexión física de las oficinas.
- Deficiente apoyo logístico para la realización de gestiones y coordinación con los organismos del sector público, privado y organizaciones de base.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO 2017-2019

- Limitado acceso a medios informáticos con equipos de informática obsoletos.
- La falta de capacitación al personal directivo. Profesional, técnico, auxiliar del sector público en general.
- Deficiente numero personal especializado en algunas gerencias, así como la poca experiencia en temas de desarrollo económico y social.

c. Oportunidades

- La regional Arequipa se encuentra estratégicamente ubicado en la macro región sur del Perú teniendo facilidad de comunicación con Brasil, Bolivia y Chile.
- Identificación plena con la región Arequipa
- El sector privado interesado en invertir en el desarrollo integral de la región
- Existencia de potencialidades a un no explotado en la región.
- Mayor autonomía y descentralización en sus entidades públicas.

d. Amenazas

- La región Arequipa es una zona sísmica por encontrarse ubicada en el cinturón de fuego el pacifico
- Alto índice de desempleo (12. %) y subempleo (50.%).
- Infraestructura productiva deficiente como consecuencia de una política social centralista.
- Desconfianza en el sector privado para invertir en la actividad productiva de la región.
- Incremento de las obras pequeñas de infraestructura social, educación, salud y saneamiento físico especial mente en zonas alto andinas.
- Desfase entre los dinámicos procesos de innovación tecnológica del exterior frente eventos procesos de innovación el nivel institucional.



10.1.3. FORMATOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado 2017 del Gobierno Regional de Arequipase ha formulado tomando referencia la información recopilada en el diagnostico de necesidades de Capacitación a través de la aplicación de formatos de identificación de necesidades a funcionarios de las diversas aéreas de la Sede Central, con el fin que brinden información acerca de los temas de capacitación que requieran los trabajadores a su cargo.

10.1.4. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE DIAGNÓSTICO

A. Competencias de los servidores

Del proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación realizado, se considera que losservidores en general del Gobierno

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO 2017-2019

Regional de Arequipa, deben asumir las siguientes competencias personales:

a. Competencias técnicas

- Conocimiento del Marco normativo publico
- Flujo de Procesos Administrativos y buenas prácticas laborales
- Conocimiento técnico administrativo relacionado a su área

b. Competencias Específicas

- Capacidad de Planificación
- Orden calidad y precisión del trabajo
- Análisis y solución de problemas Comunicación eficaz
- Orientación al logro
- Toma de decisiones
- Uso de recursos

c. Competencias Genéricas

- Compromiso Institucional
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones
- Pro actividad
- Liderazgo
- Trabajo en equipo y colaboración
- Sensibilidad social
- Innovación
- Servicio al ciudadano
- Transparencia y compromiso ético





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA – PDP 2017

CUADRO MATRIZ A ACCIONES DE CAPACITACIÓN

XI PRESUPUESTO DE GESTIÓN Y EVALUACION DEL PLAN DEL DESARROLLO DE LAS PERSONAS

Nº	OBJETIVOS O FUNCIONES DEL ÁREA	ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DEL PUESTO	CANTIDAD TOTAL DE PUESTO	DURACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO
1	La Administración Pública bajo el enfoque de la nueva gestión en administración como gerencia por resultados	Maestría "La Administración Pública bajo el enfoque de la nueva gestión en administración"	A todo el personal de la institución con título profesional	25	Dos años	Presencial	2 Años (empieza segundo trimestres)	S/ 2000.00 c/u S/ 50000 .00 total 60% la institución 40% el profesional
2	Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades	Taller "En el marco de la transversalización del enfoque de género"	Personal femenino	30	16 horas académicas	Presencial	Primer trimestre	S/ 2000.00
3	Fortalecer la lucha contra la corrupción	Taller "Prevención de delitos de corrupción en la administración pública"	A todo el personal de la institución	80	16 horas académicas	Presencial	Segundo trimestre	S/ 1000.00
4	Fortalecer las habilidades cognitivas y procedimientos del personal de la sede central	Taller "Seguridad y salud en el trabajo ley N° 29783"	Personal de todas las unidades de la sede central	50	16 horas académicas	Presencial	Segundo trimestre	S/ 1000.00
5	Fortalecer las habilidades y procedimientos en el personal de Logística, Tesorería, Obras y Accesoría Legal.	Taller "Nueva ley del sistema integrado de gestión administrativa de contrataciones y adquisiciones del Estado"	Personal de las unidades organicas de logística, tesorería, contabilidad, GRI y asesoria legal	40	30 horas académicas	Presencial	Segundo trimestre	S./ 1000.00



6	Desarrollar mecanismo de programación multi anual y elaboración del diagnostico, para la identificación de las brechas de infraestructura.	Curso "Metrología del nuevo sistema de inversión pública - Invierte Perú personal de la GRI,GRDS Y GRLPI"	Personal del GRI, GRDS Y OF. P.I.	60	40 horas académicas	presencial	Tercer trimestre	S/. 2000.00	
7	Conocer y aplicar el nuevo régimen disciplinario del procedimiento sancionador	Taller " Régimen Disciplinario y Procedimiento sancionador de la ley del servicio Civil "	Personal de todas las unidades de la sede central	100	8 horas académicas	Presencial	Tercer trimestre	S/. 1000.00	
8	Implementar la productividad y hacer más eficiente de las labores de los servidores de la sede central	Taller "ofimática profesional"	Personal de las unidades orgánicas de la sede central	30	40 horas académicas	Presencial	Tercer trimestre	S/. 1000.00	
9	Fortalecer las habilidades cognitivas en materia del proceso al pase del nuevo régimen del Servicio Civil	Diploma "Transito de preparación para el nuevo régimen del Servicio Civil"	Personal de planeamiento, desarrollo social, RR.HH Y Administración	40	16 horas académicas	Presencial	Cuarto trimestre	S/. 1000.00	
TOTAL DEL PRESUPUESTO ESTIMADO									S/. 10,000.00

XII. MECANISMOS DE GESTION Y EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP

El PDP requiere de un proceso de gestión y evaluación sistemática que permita valorar la efectividad de los programas y sus resultados, la evaluación debe ser permanente y se dan en tres etapas:

10.2. EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL PDP: implica la revisión y orientación de los programas con los objetivos institucionales dando prioridad a las necesidades Institucionales y la de los trabajadores, es importante la revisión anual de las necesidades como un diagnostico que defina los programas de capacitación.

10.3. EVALUACION DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS EVENTOS ANUALES: Teniendo como principio cinco aspectos:

- a. Las condiciones en que se realizan los cursos, talleres y otros
- b. Los resultados de capacitación
- c. Los capacitadores
- d. El aprendizaje de los participantes
- e. Gestión y calidad de las actividades

10.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION

El cumplimiento del presente Plan de Desarrollo de las personas al servicio del Estado 2017 - 2019 del Gobierno Regional de Arequipa se hará de acuerdo a las modalidades básicas, identificando las mejoras en las áreas de acuerdo a las competencias del servidor, las modalidades comprendidas en las evaluaciones básicas: reacción, aprendizaje o conocimientos y resultados.

10.4.1. Reacción

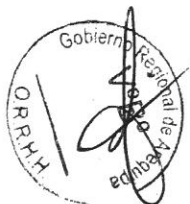
Esta modalidad nos permitirá medir la satisfacción de los participantes a los eventos de capacitación, asimismo se obtendrá información para mejorar el desarrollo de las actividades previstas en el plan.

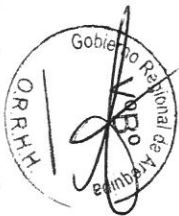
10.4.2. Aprendizaje o Conocimientos

Para monitorear el resultado de las actividades de capacitación sobre los conocimientos de los Servidores se tomara en cuenta que al inicio de cada evento se haga pruebas de entrada y salida para evaluar el resultado del aprendizaje de los temas expuestos.

10.4.3. Resultados

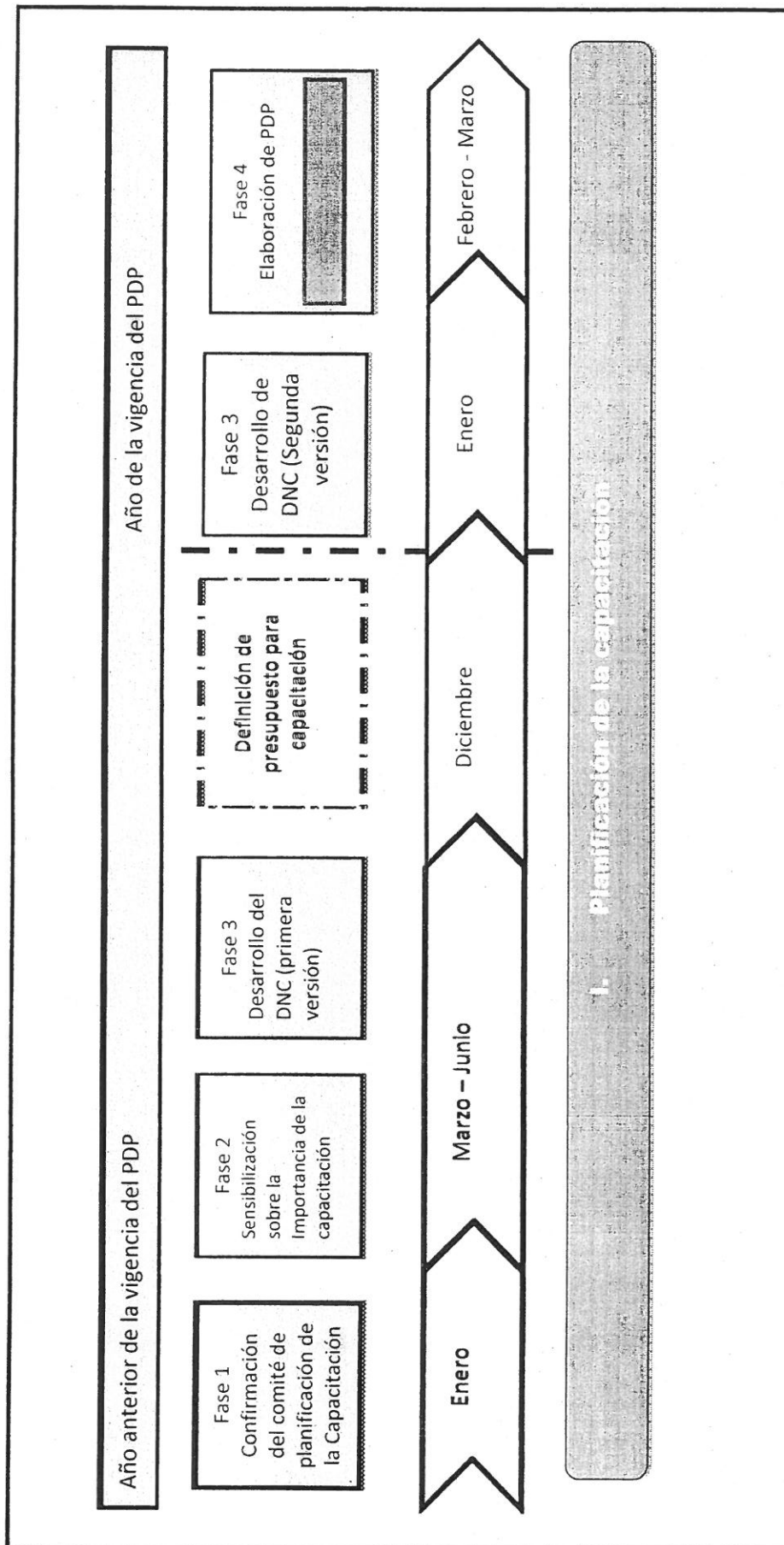
- **Objetivo de la Capacitación**, de acuerdo a los temas o eventos programados se plantean objetivos a cumplir.
- **Meta**, lograr que el más alto porcentaje de servidores aprueben conocimientos de acuerdo al tema programado.
- **Indicador**, porcentaje de servidores que a través de los conocimientos se encuentren preparados en temas de interés Regional fortaleciendo las debilidades y amenazas que afronta la institución con respecto a la población atendida .





Anexo 01

Línea de tiempo de la planificación de la capacitación



Anexo 02

Valor de Criterio	CRITERIOS DE PERTINENCIA		
	A Beneficio de Acción de Capacitación	B Tipo de Funciones del Servidor	C Objetivo de Capacitación
3	Beneficio Alto	Funciones Sustantivas o de Administración Interna	Objetivo de Desempeño
2	Beneficio Intermedio	Funciones Directivas	Objetivo de Aprendizaje (conocimientos y Habilidades)
1	Beneficio Bajo	Funciones de soporte o complemento	Objetivo de Aprendizaje (solo conocimientos)
Rango de pertinencia	3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9		



Anexo 03

Matriz PDP



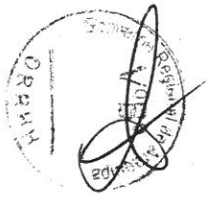
N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL		
													costo directos	costos indirectos	
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
												TOTAL			
							Formación Laboral								
							Formación Laboral								
												TOTAL			

Anexo 04
Clasificación de Materias de Capacitación

Clasificación de materia de capacitación	Código de la materia
A. Planeamiento y gestión del gasto	A1. Planeamiento estratégico presupuesto Público A2. Inversión Pública A3. Contrataciones A4. Contabilidad tesorería y endeudamiento público A5. Tesorería y endeudamiento público
B. Gestión Institucional	B1. Modernización de la gestión Pública B2. Gestión de recursos humanos B3. TICS B4. Administración B5. Control Institucional B6. Comunicaciones B7. Almacén , distribución y control patrimonial
C. Asesoramiento y resolución de controversias	C1. Asesoría jurídica C2. Defensa Legal de Estado C3. Resolución de Controversias
D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D1. Desarrollo económico D2. Desarrollo Social D3. Infraestructura, transporte, comunicación D4. Gobierno D5. Recursos naturales, medio ambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial D6. Orden interno, orden público y defensa nacional D7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliografía de la nación D8. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica D9. Regulación D10. Rectoría de los sistemas administrativos
E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E1. Desarrollo económico E2. Desarrollo Social E3. Infraestructura, transporte, comunicación E4. Gobierno E5. Recursos naturales, medio ambiente y acondicionamiento territorial. E6. Orden interno, orden público y defensa nacional E7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación E8. Investigación científica y desarrollo tecnológico
F. Fiscalización, gestión tributaria y ejecución coactiva	F1. Fiscalización económico F2. Gestión tributaria F3. Ejecución coactiva



G. Operativa: prestación y entrega de bienes y servicios , gestión institucional, mantenimiento y soporte	G1. Mantenimiento de equipo y maquinaria G2. Archivo G3. Trámite documentario G4. Orientación G5. Recepción Telefónica
H. Asistencia y apoyo	H1. Conserjería H2. Mensajería H3. Asistencia administrativa
I. Dirección institucional	I1. Dirección política estratégica I2 Dirección Estratégica I3. Dirección Operativa estratégica
J. transversales	J1. Género J2. Interculturalidad J3. Derechos Humanos J4. Ética J5. Otros



Anexo 05

Progresión de la Evolución de la capacitación según Entidad

Entidades	Progresión para la Evaluación de la Capacitación
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los Ministerios ▶ El Poder Legislativo, Poder Judicial y Organismos Constitucionalmente Autónomos ▶ Los Gobiernos regionales ▶ Las universidades públicas. 	Desde el año 2017
	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de las Acciones de capacitación son evaluadas a nivel de reacción. • El 100% de las Acciones de capacitación determinadas a evaluarse a nivel de aprendizaje, son evaluadas a dicho nivel. • El 50% de las Acciones de capacitación determinadas a evaluarse a nivel de aplicación, son evaluadas a dicho nivel.
	Desde el año 2018
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los organismos públicos, programas y proyectos adscritos de los Ministerios. ▶ Los organismos públicos, programas y proyectos adscritos de los Gobiernos Regionales. ▶ Los Gobiernos Locales (Municipales provinciales y distritales), sus programas y sus Proyectos adscritos 	Desde el años 2018
	<ul style="list-style-type: none"> • El 100% de las Acciones de capacitación son evaluadas a nivel de reacción. • El 100% de las Acciones de capacitación determinadas a evaluarse a nivel de aprendizaje, son evaluadas a dicho nivel. • El 50% de las Acciones de capacitación determinadas a evaluarse a nivel de aplicación, son evaluadas a dicho nivel.
	desde el año 2019
<p>La evaluación de las Acciones de Capacitación a nivel de Impacto es facultativa y lo determina cada entidad</p>	

