



**GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO**

**Resolución Ejecutiva Regional N° 01242017-GRA/GR.**

Ayacucho, 21 FEB 2017

**VISTO:**

El Oficio Múltiple N° 001-2017-GRA/CEPDP, de fecha 12 de enero del 2017, Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho – anualizado 2017; en nueve (09) folios, sobre aprobación del PDP – Anual 2017; y

**CONSIDERANDO:**

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y rendimiento para el sector público, 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, con 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” donde se establecen los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado; permitiendo la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades adecuadas a las necesidades de las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título preliminar de la Ley N° 28175, Ley marco del empleo público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;



Que, siendo el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, un Plan de Gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la Directiva mencionada, y los lineamientos que para tal efecto emita SERVIR, el mismo que tendrá la vigencia en el presente ejercicio fiscal 2017, que será implementado a través de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ayacucho;

Que, en aplicación al Título VII de la Directiva citada en el considerando precedente, los PDP Quinquenal y Anualizado validados por el Comité son aprobados por el titular de la entidad y deberán ser puestos en conocimiento de SERVIR, conforme a lo establecido en la Directiva señalada;

En consecuencia, estando a lo actuado y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27783- Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes Nos. 27902, 28013, 28926, 28961, 28968, 29053, 29611, 29981; Ley N° 30305 – Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú sobre Denominación y No Reección Inmediata de Autoridades de los Gobiernos Regionales y de los Alcaldes;



**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas Anual 2017, del Gobierno Regional de Ayacucho, que regirá durante el presente año fiscal; que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER**, la transcripción del presente acto resolutivo, a los integrantes del comité del PDP y a las instancias correspondientes para su observancia y cumplimiento con las formalidades que establece la Ley.



**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE**



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Prof. JORGE JULIO SEVILLA SIFUENTES  
GOBERNADOR (E)

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
SECRETARIA GENERAL

Se remite a usted Copia Original de la Resolución  
la misma que constituye la Transcripción Oficial  
expedida por mí Despacho.

Atentamente,

ORH/jrmm.

Abog. Dhamer Z. Quispe Casafrancu  
Secretario General

**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO**

***PLAN DE DESARROLLO***

***DE LAS PERSONAS***

***DEL GOBIERNO***

***REGIONAL DE AYACUCHO***

***ANUALIZADO 2017***

**AYACUCHO - PERU**



# INDICE

## **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO.**

### **I.- PRESENTACION.**

### **II.- ASPECTOS GENERALES.**

- 1- Fines del Plan de Desarrollo de las Personas.
- 2- Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas.

### **III.- EVALUACION.**

- 1- Evaluación diagnóstica.
- 2- Seguimiento y Evaluación de la Capacitación.

### **IV.- METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.**

- 1- Metas e Indicadores.
- 2- Mecanismos de Seguimiento y Evaluación.

### **V.- ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.**

### **VI.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR.**

### **VII.- CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR.**



**I.- PRESENTACION :**

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de las Personas; por lo que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, con el fin de establecer los lineamientos generales para la elaboración del PDP.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Gobierno Regional de Ayacucho, para el año 2017, constituye un instrumento para determinar las prioridades de capacitación, y así acrecentar las habilidades para profundizar los conocimientos de la mayor cantidad de los servidores de la entidad, abarcando materias referentes a legislación, planeamiento, a las técnicas y prácticas referentes a la Administración Pública, así como, al desarrollo de competencias y destrezas personales cimentados en principios éticos y morales sustentados en la transparencia, honorabilidad y responsabilidad, por tal razón, el Plan de Desarrollo de las Personas debe ser considerada como una actividad sistemática, planificada y permanente, ya que esta se encamina ha preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos a las actividades institucionales , mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actividades necesarias para mejorar sus competencias orientadas hacia el mejor desempeño de los servidores en los diversos niveles jerárquicos y posiciones , en sus actuales y futuros cargos, y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.



Comité de Elaboración del PDP  
Gobierno Regional Ayacucho

**II.- ASPECTOS GENERALES :**

**1- Fines del Plan de Desarrollo de las Personas.**

Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a :

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la institución.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con todo ello, a elevar la moral de trabajo.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.

**2- Objetivos del Plan de Desarrollo de la Personas.**

El objetivo fundamental del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, es procurar el desarrollo sostenido de los integrantes de la organización y/o institución, teniendo como eje al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo de sus competencias y de la capacidad de acción individual y grupal, para la satisfacción específica de las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales; los cuales se desarrollarán de acuerdo a los siguientes objetivos específicos :

- Propiciar la superación individual y colectiva de los trabajadores de la institución y coadyuvar a su integración con los fines institucionales.
- Mejorar e incrementar la calidad y productividad de la prestación de los servicios que brinda la institución.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los colaboradores y proporcionarles información sobre la aplicación de nuevas tecnologías.
- Mejorar y modificar las aptitudes y actitudes de los colaboradores para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio e incrementar la motivación del colaborador del Gobierno Regional de Ayacucho.

Estos objetivos, se encuentran enmarcados dentro de los objetivos estratégicos de la institución en lo que respecta a las dimensiones de desarrollo social, económico, medio ambiente y dimensión institucional y descentralización.



### III.- EVALUACION.

#### 1- Evaluación Diagnostica.

La detección de necesidades de capacitación o diagnóstico de necesidades de capacitación, es el proceso mediante el cual se orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas de capacitación del personal, en las cuales se está considerando los siguientes factores :

- Enfoque de una necesidad específica.
- Definición clara del objetivo de la capacitación.
- Elección de los métodos de capacitación, considerando la tecnología disponible.
- Definición de los recursos necesarios para la implementación de la capacitación; tipo de instructor, recursos audiovisuales, equipos, materiales, etc.
- Definición de la población objetivo a capacitar, considerando el número de personas, disponibilidad de tiempo, grado de conocimiento y características personales de comportamiento.
- Local donde se efectuará la capacitación.
- Calculo de la relación costo – beneficio del programa.
- Control y evaluación de resultados.

La determinación de necesidades de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho para el 2017, será responsabilidad de cada jefe de las Unidades Estructuradas, quienes utilizando los medios más adecuados y mediante el análisis de cargo, determinen la necesidad real y detección de los problemas provocados por la carencia de capacitación y priorizar a prepara los programas adecuados de capacitación.

#### 2- Seguimiento y Evaluación de la Capacitación.

La evaluación de la capacitación deberá contemplar las siguientes líneas de acción :

- **Determinar el grado de aprendizaje asimilado por el colaborador**, para lo cual se deberá establecer la evaluación del grado de conocimiento o habilidades que presenta al inicio de la capacitación, y evaluar al finalizar la capacitación, a efectos de conocer los cambios logrados en términos cualitativos o cuantitativos, según corresponda :

- Evaluación escrita de conocimientos y habilidades.



- **El resultado de la actividad, en término de logro del objetivo planteado**, manifestado a través de la opinión de los usuarios de los servicios, de los Gerentes, jefes de unidad o jefes inmediatos; se evaluará mediante :
  - Cuestionarios y/o encuestas al público.
  - Opinión de los jefes inmediatos.
- En la capacidad resolutive de resolver y/o corregir un problema existente en la entidad, los cuales se deben estar planteados e identificados en el Plan de Desarrollo Anual.
- Los Jefes inmediatos deberán VERIFICAR el cumplimiento de los objetivos, comparando el desempeño antes y después de la capacitación, contrastando rendimiento y productividad, para lo cual deberá identificar :
  - Mejora de su rendimiento.
  - Mejora de trato al usuario.
  - Mejora de identificación con la institución.

#### IV.- METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.

##### 1- Metas e Indicadores.

Las metas que se pretenden alcanzar en el periodo de vigencia del presente Plan son :

- Contar con la totalidad de los colaboradores de la institución capacitados en elevar la calidad de la gestión regional.
- Conocimiento pleno de todos los colaboradores de la institución en la administración eficiente de los recursos de la entidad.

El indicador de las metas trazadas se reflejará en el número de colaboradores capacitados en el periodo indicado, para lo cual se proyecta

- Contar con un 75% de colaboradores capacitados al concluir el PDP anual 2017.

##### 2- Mecanismos de Seguimiento y Evaluación.

Las acciones de capacitación programadas en el Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, estarán monitoriadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades :

- Evaluación de conocimientos, con el cual se verificará el grado de conocimiento del colaborador al inicio y final de las actividades de capacitación programadas.



- Evaluación de desempeño, a efectos de comparar las actitudes del colaborador al final de la capacitación en lo que respecta a : mejor rendimiento, mejor trato al usuario, incremento de identificación con la institución, etc.
- Logro de objetivos institucionales y por cada unidad estructurada del Gobierno Regional.

**V.- ACTIVIDADES DE CAPACITACION:**

Después de realizar el diagnóstico sobre desarrollo humano a todo el personal del Gobierno Regional de Ayacucho, se ha podido obtener una matriz con resultados de diversos temas para lo cual en este año 2017, se ha tomado aquellos temas que se encuentran considerados como urgentes y de mayor demanda, dejando pendiente otros temas para el próximo año.

El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, seleccionará a los Funcionarios o especialistas y personal de planta que dominen un tema programado en el Plan Regional de Capacitación, para ser facilitadores o expositores en el dictado de talleres; de no existir en nuestra Institución, el Comité propondrá a expositores a nivel nacional.

**VI.- DESCRIPCION DE LA ACTIVIDADES A DESARROLLAR:**

- 1.- Técnica de aprendizaje para adultos.
- 2.- Gestión Administrativa.
- 3.- Mantenimiento y Conservación de Patrimonio.
- 4.- Desarrollo del Potencial Humano.
- 5.- Auditoria.
- 6.- Contrataciones y Adquisiciones por el Estado.
- 7.- Seguridad Laboral y Coeficiencia.
- 8.- Gestión Pública.
- 9.- Gestión de Presupuesto por Resultados.
- 10.- Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF.



PARTIDA	DESCRIPCION	UNID.	COSTO	PROGRAMADO								
				MESES PARA ELABORAR								
				febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio			
01.00.00	DESARROLLO DE CAPACIDADES EN COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS											
01.01.00	CURSO TALLER AL PERSONAL GRA-SEDE CENTRAL Y EQUIPO TECNICO	EVENTO	10,000.00	X								
01.01.01	TECNICAS DE APRENDIZAJE PARA ADULTOS	EVENTO	20,000.00		X							
01.01.02	GESTION ADMINISTRATIVA	EVENTO	20,000.00			X						
01.01.03	MANTENIMIENTO Y CONSERVACION DEL PATRIMONIO	EVENTO	15,000.00				X					
01.01.04	DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO	EVENTO	20,000.00					X				
01.01.05	AUDITORIA	EVENTO	20,000.00						X			
01.01.06	CONTRATACION Y ADQUISICION POR EL ESTADO	EVENTO	20,000.00							X		
01.01.07	SEGURIDAD LABORAL Y ECOEFICIENCIA	EVENTO	10,000.00								X	
01.01.08	GESTION PUBLICA	EVENTO	40,000.00					X				
01.01.09	GESTION DE PRESUPUESTO POR RESULTADOS	EVENTO	30,000.00					X				
01.01.10	SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION FINANCIERA-SIAF	EVENTO	15,000.00					X				X
MONTO TOTAL PARA EL AÑO 2017			200,000.00									

