



"Año del buen servicio al ciudadano"



Resolución Ejecutiva Regional

Nº **0268** -2017-G.R.PASCO/GOB.

Cerro de Pasco, **30 MAR. 2017**

EL GOBERNADOR DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO

VISTO:

El Memorando N° 491-2017-G.R.P/GOB, de fecha 30 de marzo de 2017, del Gobernador, Informe N° 0521-2017-GRP-GGR/DGA, de fecha 30 de marzo de 2017, de la Dirección Regional de Administración, y el Proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2017 de la Sede Central del Gobierno Regional Pasco, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Estado, y 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;

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

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

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobó las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, estableciéndose 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;

De igual forma, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que el plan de desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementará a partir de la elaboración del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas y posterior presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, el 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;

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- 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, mediante Resolución de Presidencia Regional N° 141- 2016-SERVIR/PE de la Presidencia del Consejo de Ministros, se recuerda a las entidades públicas, que la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP 2017, es de carácter obligatorio y debe remitirse ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado, validado por el comité y/o la dirección correspondiente, y aprobado por el titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, mediante el Informe N° 0521-2017-GRP-GGR/DGA, de fecha 30 de marzo de 2017, de la Dirección General de Administración remite el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas 2017 (PDP) de la Sede Central Pasco, contenido en





"Año de la consolidación del Mar de Grau"



Resolución Ejecutiva Regional

33 folios, el mismo que fue validado por el ejecutivo mediante Memorando N° 491-2017-G.R./GGR, de fecha 30 de marzo de 2017; por ello, que resulta necesario aprobar dicho Plan para el año 2017;

En uso de las facultades y atribuciones otorgadas mediante Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificado por la Ley N° 27902 y el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Pasco; y con las visiones de los órganos competentes del Gobierno Regional Pasco, se emite el presente acto administrativo.

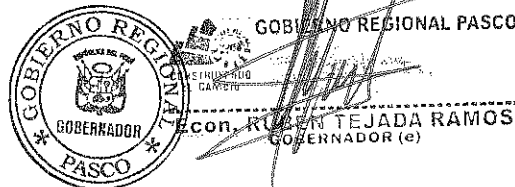
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR, El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, de la Sede Central del Gobierno Regional Pasco, para el año 2017, que, con anexo forma parte integrante de la presente Resolución;

ARTICULO SEGUNDO.- PUBLICAR en el portal institucional del Gobierno Regional Pasco, el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Sede Central del Gobierno Regional Pasco, para el año 2017 y la presente resolución que lo aprueba.

ARTICULO TERCERO.- REMITIR, el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Sede Central del Gobierno Regional Pasco, para el año 2017, a la Autoridad Nacional del Servil Civil - SERVIR.

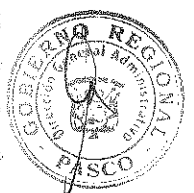
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO



PDP ANUALIZADO 2017 DIRECTIVA N° 001-2011-SERVIR/GDCR



CERRO DE PASCO – PERÚ

INDICE

PRESENTACIÓN

- I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL
- II. MARCO LEGAL
- III. ALCANCE
- IV. VIGENCIA
- V. ASPECTOS GENERALES
 - a) Objetivos Generales.
 - b) Objetivos Específicos.
 - c) Objetivos Estratégicos
- VI. EVALUACIÓN
 - a) Detección de Brechas.
Evaluación Diagnóstica.
 - b) Métodos de Evaluación.
 - c) Instrumentos para Evaluar los Programas de Capacitación.
 1. Nivel de Reacción.
Modalidad de Encuesta.
 2. Nivel de Aprendizaje.
Prueba de Entrada – Salida.
 - d) Seguimiento.
 - e) Impacto sobre desarrollo de acciones de capacitación

VII. CAPACITACIÓN

- a) Estrategias de Capacitación
- b) Metas e Indicadores
- c) Niveles de Capacitación
- d) Cronograma
- e) Presupuesto

ANEXOS

- ANEXO 01: Perfil del Cargo
ANEXO 02: Matriz de Detección de Necesidades de Capacitación
ANEXO 03: Evaluación del Curso Taller
ANEXO 04: Prueba de Entrada — Prueba de Salida

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP anualizado 2017 del Gobierno Regional Pasco, es un instrumento de gestión que busca implementar estrategias de desarrollo de capacidades que contribuyan a la mejora continua de la administración pública, a través de acciones de capacitación, por ende se ha elaborado de acuerdo a lo previsto en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y a los Lineamientos Establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

La ley Marco del Empleo Público, Ley N°28175, en su artículo III del Título Preliminar comprende las entidades de la administración pública y los empleados a su servicio, cualquiera que fuera la clasificación que tengan, y de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, el sistema comprende regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas.

Es un instrumento que determina las prioridades de capacitación del personal, que tiene como finalidad, la gestión por competencias articulados en un primer momento, a través de las correspondientes actividades formativas y pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de las acciones que deben implementarse para el desarrollo de competencias. En esta medida el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2017, está dirigido a los Servidores, funcionarios y prestadores de servicios de la Sede Central. De acuerdo al Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y al diagnóstico realizado individualmente por la Dirección de Recursos Humanos — GOREPA, se ha podido identificar el desempeño laboral de cada trabajador y la necesidad de capacitación en temas definidos, cuyo objetivo principal es servir como guía de prioridades, demandas y necesidades, para que se lleve a cabo las acciones de formación que conlleven al logro de los objetivos de la organización, por tanto, la capacitación es una inversión para la institución, pues los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician al trabajador, sino que contribuye al logro de los objetivos del Gobierno Regional Pasco al año 2017.

I. ASPECTOS GENERALES

VISION

- Ente Rector del Desarrollo Regional Concertado, Descentralizado, democrático y transparente, conductor de la Gestión Pública Regional estratégica moderna, con equidad de género y valores.

MISION

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

VALORES

- **Puntualidad:** Para atender de manera oportuna y eficaz los requerimientos que el servicio público demanda
- **Honestidad:** Actuar de manera razonable, justa, con honradez y pulcritud frente al manejo de los bienes y recursos públicos que han sido confiados para su ejecución y custodia, anteponiendo siempre intereses de la región y de la comunidad creando un ambiente de confianza de los particulares frente a la Institución.
- **Equidad:** Las actuaciones de los funcionarios y servidores del Gobierno Regional Pasco están dirigidas a construir procesos de igualdad, que garanticen la realización plena de los derechos del ciudadano y garantizando el acceso a las oportunidades y beneficios, promoviendo su más amplia participación.
- **Responsabilidad:** Los servidores públicos se comprometen en el ejercicio de sus funciones a cumplir con prontitud y de manera eficiente, eficaz y efectiva los programas y metas del Plan de Desarrollo Regional Concertado y Planes Institucionales; igualmente, a mantener la confidencialidad de la información y precisión de los registros.

- **Solidaridad** es un valor que deben practicar los servidores del Gobierno Regional, cultivado y consolidado en las relaciones de trabajo e identificado con las necesidades y aspiraciones de la población regional
- **Tolerancia:** La aceptación y comprensión frente a los demás en la prestación del servicio y con los compañeros de trabajo.
- **Autoestima:** El servidor público debe ser una persona proactiva y altamente positiva, que transmita optimismo, seguridad y alegría frente a quienes le rodean, para servir con eficiencia, humanismo y competitividad.
- **Compromiso:** Con la entidad, la comunidad y consigo mismo para cumplir con sus obligaciones, deberes y funciones públicas asignadas de manera oportuna.
- **Rectitud:** Todas las actuaciones administrativas de los funcionarios estarán orientadas al desempeño ecuánime, íntegro y diligente de la función pública

II. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27815, ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo N° 276, ley Bases de la Carrera Administrativa Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)
- Ley N° 29849, que regula la derogación progresiva del régimen CAS y otorga derechos laborales.
- Decreto Supremo N° 009-210-PCM, que aprueba el Reglamento del D.L. N° 1025, sobre las normas de capacitación y rendimiento del Sector Público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041—2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2012-SERVIR /GDCR, Directiva para la Elaboración de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

III. ALCANCE.

El Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional Pasco para el año 2017, alcanza a todos los servidores y funcionarios de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM. El cual se detalla en el siguiente cuadro:

Grupo Ocupacional	D.L.N° 276	D.L.N° 1057
Funcionarios y/o Directivos	48	11
Profesionales	41	65
Técnicos	23	72
Auxiliares	01	12
Sub Total	113	160
Total	273	



IV. VIGENCIA.

El Plan de Desarrollo de Personas 2017, tendrá Vigencia desde el día siguiente de su aprobación por Resolución Ejecutiva Regional hasta el Treinta y uno (31) de diciembre del Dos Mil Diecisiete (2017).

V. ASPECTOS GENERALES

a) Objetivo General

Promover el desarrollo de capacidades de servidores, funcionarios y prestadores de servicios de la Sede Central del Gobierno Regional Pasco en conocimientos, habilidades, aptitudes y valores que contribuyan a fortalecer una cultura institucional de servicio ágil e

innovadora para el logro de objetivos institucionalizados, así como alcanzar el desarrollo profesional y personal.

- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores de desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.

b) Objetivos Específicos

- Reforzar los conocimientos en gestión pública y desarrollar las habilidades en el sistema administrativo.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores de desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.
- Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos sociales.
- Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, pro actividad, mejora continua y orientación al servicio del usuario.
- Fortalecer la gestión y la capacidad de elaboración de planes y políticas estratégicas institucionales a través del desarrollo de las herramientas del planeamiento estratégico; enlace entre estrategia y desarrollo; planes y proyectos de desarrollo.

c) Objetivos Estratégicos

- Promover un clima laboral favorable que albergue en los servidores, funcionarios y prestadores de servicios la predisposición a servir y que ello se vea reflejado en una mejora constante de la calidad de servicios que ofrece y de las condiciones en que los ciudadanos lo reciben.
- Fortalecer la capacidad de gestión de los servidores, funcionarios y prestadores de servicios para identificar, formular, evaluar y gestionar eficazmente los proyectos de inversión pública.



VI. EVALUACIÓN

a) Detección de Brechas:

Evaluación Diagnóstica

En el 2017 mediante el Proyecto de Desarrollo de Capacidades del Personal del GOREPA de Capacitación se desarrolló la matriz de Detección de Necesidades de Capacitación que tuvo por objetivo la evaluación al personal de las diferentes áreas y dependencias del Gobierno Regional Pasco, que sirvió para determinar las brechas de capacitación, la cual ha sido realizado mediante cuatro procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación a atender.

1. Análisis estratégico de la Institución.
2. Pruebas de conocimiento sobre el sistema administrativo.
3. Evaluación de desempeño.
4. Formato de identificación de necesidades de capacitación.

b) Métodos de Evaluación:

La entidad ha elaborado métodos de evaluación, para el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual permitió identificar en las diferentes áreas debilidades y falta de desarrollo temáticos

Estos métodos de evaluación son los siguientes:

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

Instrumentos para Evaluar los Programas de Capacitación

1. Nivel de Reacción

Modalidad de Encuesta

Esta modalidad nos permite satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida. El nivel de reacción sirve, para

valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con la finalidad de mejorar en futuras organizaciones de capacitación, no evalúa competencias.

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

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

2. Nivel de aprendizaje

Prueba de Entrada – Salida

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

c) Seguimiento

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

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

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

- Determinar si la capacitación produjo las mejoras deseadas en el comportamiento de los trabajadores.

d) Impacto sobre desarrollo de acciones de capacitación

La Dirección de Recursos Humanos, informará trimestralmente a la Dirección General de Administración y al Comité de Evaluación de PDP, las acciones realizadas y los resultados de la misma, de acuerdo a lo programado considerando los siguientes aspectos:

- Cumplimiento del desarrollo de los cursos programados.
- Número de participantes beneficiados por curso.
- Porcentaje de personal capacitado del GOREPA en el 2017.
- Avance en la ejecución presupuestal por capacitación.

VII CAPACITACIÓN

a) ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

TIPO DE ESTRATEGIA	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS
Capacitaciones Externas	Diplomados, cursos, seminarios, talleres orientados al desarrollo de conocimientos y habilidades a cargo de profesionales especializados.
	Establecer alianzas estratégicas con Instituciones de Educación Superior para el acceso a convenios que orienten beneficios en desarrollo de capacidades.
	Promover y facilitar la participación activa de los servidores a los cursos propuestos por la Entidad, sean estas capacitaciones virtuales o presenciales.
Capacitaciones Internas	Replica: los participantes a capacitaciones externas contribuyen con sus conocimientos a la Institución a través de charlas y talleres abordando la temática que demande capacitación.
	Estudio del caso: se busca que los colaboradores de un mismo equipo compartan la experiencia de un caso o un proceso en particular con la finalidad de buscar alternativas de solución.
	Exposiciones: los colaboradores apoyan impartiendo sus conocimientos enmarcados a sus funciones, actividades, procesos y estrategias efectivas que han desarrollado con la experiencia.

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido los siguientes temas de capacitación:

Temas de capacitación	Objetivos del tema	Dirigido a:	Modalidad	Cantidad de participantes	Presupuesto
Estados financieros	Desarrollar conocimientos y habilidades sobre los estados financieros	Servidores de la Unidad de Contaduría Regional y todas las Direcciones Sectoriales	Seminario	24	S/ 7,200.00
Plan de Cuentas Gubernamental	Desarrollar los conocimientos y habilidades sobre Plan de Cuentas Gubernamentales	Servidores de la Unidad de Contaduría Regional y todas las Direcciones Sectoriales	Seminario	24	S/ 7,200.00
Revaluación de inmuebles	Desarrollar los conocimientos y habilidades sobre revaluación de inmuebles	Servidores de la Unidad de Contaduría Regional y todas las Direcciones Sectoriales	Seminario	24	S/ 7,200.00
Regularización, depuración y subsanación de errores contables (Comunicado N° 002-2014-EF/51.01)	Desarrollar los conocimientos y habilidades sobre la regularización y subsanación de errores contables	Servidores de la Unidad de Contaduría Regional y todas las Direcciones Sectoriales	Taller	24	S/ 14,400.00
Actualización sobre Contabilidad Gubernamental, en el SIGA y SIAF 2017 – modulo contable	Lograr soluciones a los principales errores en el momento de hacer el pre-cierre contable SIAF MCO y lograr exitosamente la interface con el cierre contable del aplicativo web del Mef	Funcionarios y Técnicos del SIAF	Taller	36	S/ 12,000.00
Aplicación de la Nueva Ley de Contrataciones del Estado N° 30225	Desarrollar las capacidades y habilidades de Servidores, Directivos y Funcionarios	Servidores, Directivos y Funcionarios	Evento	120	S/ 30,000.00

Gestión por competencias	Desarrollar un modelo de organización para fortalecer el logro de objetivos	Funcionarios y Servidores	Curso	273	S/ 30,000.00
Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador	Proporcionar las herramientas necesarias sobre el procedimiento Administrativo Disciplinario sancionador en el marco de la Ley del Servicio Civil	Funcionarios y Servidores	Curso	273	S/. 35,000.00
Seguridad y Salud ocupacional	Incorporar una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo, a través del conocimiento de los conceptos básicos del tema y la identificación de los pasos para la implementación del comité	Funcionarios y Servidores	Seminario	273	S/. 32,000.00
Planificación, Gestión y Control de inventarios	Mejora oportuna del manejo de los inventarios	Directores de Logística, Planificación, Compras, Responsables de Almacén	Curso On Line	36	S/. 24,000.00
Gestión y Manejo Integral de Residuos Sólidos Urbanos – industriales – peligrosos y hospitalarios	Desarrollar en los participantes el enfoque integral de la gestión de Residuos Sólidos y Reconocer las diferentes tecnologías para el manejo de los Residuos sólidos, y brindar herramientas para formular y evaluar planes de gestión	Personal de la Gerencia Regional de Recursos Naturales	Diplomado	25	S/. 10,000.00
Sistema Nacional de Programación Multianual y	Brindar conocimientos actuales sobre el	Funcionarios, Servidores, prestadores de servicio de la Gerencia Regional de	Seminario	100	S/. 25,000.00

Gestión de inversiones – Invierte.pe (Invierte Perú) D.L. N° 1252	D.L. N° 1252 Sistema de Programación Multianual y Gestión de Inversiones: Invierte Perú, así como generar un espacio de análisis, discusión, conclusiones y el horizonte de implementación de este nuevo sistema que elimina el SNIP en forma progresiva	Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial y Gerencia Regional de Infraestructura			
Liquidación Técnica Financiera, Transferencia y Cierre de Obras Públicas	Brindar las herramientas y conocimientos necesarios para poder dar por concluida la ejecución de obras y su posterior transferencia a los beneficiarios	Funcionarios, Servidores y Prestadores de servicio	Diplomado	75	S/. 25,000.00
Manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica	Desarrollar los conocimientos e importancia del manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica	Servidores de la Sub Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial de la Sede Central, Direcciones Regionales.	Curso taller	10	S/. 5,000.00
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas	Desarrollar los conocimientos acerca de sus derechos de las personas	Servidores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social y diferentes áreas administrativas de la Sede Central, Direcciones Regionales	Taller de orientación	80	s/. 8,000.00

TEMAS ADICIONALES					
Gestión Estratégica para Asistentes de Gerencia,	Desarrollar competencias que contribuya a incrementar la competitividad y productividad	Asistentes de Gerencia de la Sede Central, Gerencia	Curso taller	50	s/. 10,000.00

digitalización de documentos y su optimización	de la organización y que se involucre en el logro de los resultados no solo con eficiencia, sino además, con eficacia	Sub Regionales y Direcciones Regionales			
Sistema administrativo de gestión (elaboración del ROF, MOF, TUPA, MAPRO, CAP) Sistema de personal	Desarrollar esquemáticamente los principales documentos de gestión Formar especialistas en administración de RR.HH. mediante la identificación y aplicación de técnicas modernas	Servidores de la Sede Central Gerencia Sub Regional de Daniel Carrión, Oxapampa	Curso taller	40	s/.14,000.00
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y pro actividad)	Desarrollar las competencias personales, fomentando la pro actividad y la mejora continua	Gerentes, jefes de oficina y servidores de las diferentes áreas de la Sede Central y Direcciones Regionales	Curso taller	50	S/.10,000.00
Proceso de adquisiciones y contrataciones del estado en el marco de la Ley 30225 Bienes patrimoniales	Reforzar y perfeccionar el conocimiento de los participantes sobre aspectos regulados en la ley Desarrollar conocimientos para su aplicación	Servidores de la Sede Central Gerencia sub regional de DAC. Oxapampa	Curso taller	40	s/16,000.00
Formulación y evaluación de Estudios de impacto ambiental y riesgos para proyectos de Inversión Publica	Desarrollar los conocimientos y habilidades en formulación y evaluación de Estudios de proyectos relacionados al tema	Servidores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Medio ambiente	Diplomado	15	s/.45,000.00
TOTAL					s/.146,000.00





b) METAS E INDICADORES

TEMAS DE CAPACITACIÓN	OBJETIVOS	INDICADORES	CUANTIFICACIÓN	META ANUAL	
				PROGRAMADA	EJECUTADA
Estados financieros	Desarrollar conocimientos y habilidades sobre los estados financieros	Nº personas que superan la clasificación en las evaluaciones	24	100%	100%
Plan de Cuentas Gubernamental	Desarrollar los conocimientos y habilidades sobre Plan de Cuentas Gubernamentales	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	24	100%	100%
Revaluación de inmuebles	Desarrollar los conocimientos y habilidades sobre revaluación de inmuebles	Nº personas que superan la clasificación en las evaluaciones	24	100%	100%
Regularización, depuración y subsanación de errores contables (Comunicado N° 002-2014-EF/51.01)	Desarrollar los conocimientos y habilidades sobre la regularización y subsanación de errores contables	Nº personas que superan la clasificación en las evaluaciones	24	100%	100%
Actualización sobre Contabilidad Gubernamental, en el SIGA y SIAF 2017 – modulo contable	Lograr soluciones a los principales errores en el momento de hacer el pre-cierre contable SIAF MCO y lograr exitosamente la interfase con el cierre contable del aplicativo web del Mef	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	36	100%	100%
Aplicación de la Nueva Ley de Contrataciones del Estado N° 30225	Desarrollar las capacidades y habilidades de Servidores, Directivos y Funcionarios	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	120	100%	100%
Gestión por competencias	Desarrollar un modelo de organización para fortalecer el logro de objetivos	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	273	100%	100%
Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador	Proporcionar las herramientas necesarias sobre el procedimiento Administrativo Disciplinario	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	273	100%	100%

000 19



	sanccionador en el marco de la Ley del Servicio 273Civil				
Seguridad y Salud ocupacional	Incorporar una cultura p36reventiva de seguridad y salud en el trabajo, a tra25v3es del conocimiento de los conceptos b3sicos del tema y la identificaci3n de los pasos para la implementaci3n del comit3	N° personas que superan la clasificaci3n en las evaluaciones	273	100%	100%
Planificaci3n, gesti3n y Control de inventarios	Mejora oportuna del manejo de los inventarios	N° de incremento de conocimiento de los trabajadores	36	100%	100%
Gesti3n y Manejo Integral de Residuos S3lidos Urbanos -- industriales -- peligrosos y hospitalarios	Desarrollar en los participantes el enfoque integral de la gesti3n de Residuos S3lidos y Reconocer las diferentes tecnolog3as para el manejo de los Residuos s3lidos, y brindar herramientas para formular y evaluar planes de gesti3n	N° personas que superan la clasificaci3n en las evaluaciones	25	100%	100%
Sistema Nacional de Programaci3n Multianual y Gesti3n de inversiones -- Invierte.pe (Invierte Per3) D.L. N° 1252	Brindar conocimientos actuales sobre el D.L. N° 1252 Sistema de Programaci3n Multianual y Gesti3n de Inversiones. Invierte Per3, asi como generar un espacio de an3lisis, discusi3n, conclusiones y el horizonte de implementaci3n de este nuevo sistema que elimina el SNIP en forma progresiva	N° de incremento de conocimiento de los trabajadores	100	100%	100%
Liquidaci3n T3cnica Financiera, Transferencia y Cierre de Obras P3blicas	Brindar las herramientas y conocimientos necesarios para poder dar por concluida la ejecuci3n de obras y su posterior transferencia a los beneficiarios	N° personas que superan la clasificaci3n en las evaluaciones	75	100%	100%



Manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica	Desarrollar los conocimientos e importancia del manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	10	100%	100%
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas	Desarrollar los conocimientos acerca de sus derechos de las personas	Nº personas que superan la clasificación en las evaluaciones	80	100%	100%

TEMAS DE CAPACITACIÓN	RESULTADOS (OBJETIVOS)	INDICADORES	CUANTIFICACIÓN	META ANUAL	
				PROGRAMADA	EJECUTADA
- Sistema administrativo de gestión (elaboración del ROF, MOF, TUPA, MAPRO, CAP)	- Desarrollar esquemáticamente los principales documentos de gestión	Nº personas que superan la clasificación del logro en las evaluaciones	50	100%	100%
- Sistema de personal	- Formar especialistas en administración de RR.HH. mediante la identificación y aplicación de técnicas modernas.	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	50	100%	100%
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y proactividad)	- Desarrollar las competencias personales, fomentando la proactividad y la mejora continua	Nº personas que superan la clasificación del logro en las evaluaciones	50	100%	100%
- Proceso de adquisiciones y contrataciones del estado		Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	50	100%	100%
		Nº personas que superan la clasificación del logro en las evaluaciones	80	100%	100%



-Bienes patrimoniales	-Reforzar y perfeccionar el conocimiento de los participantes sobre aspectos regulados en la ley	Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	80	100%	100%
-Formulación y evaluación de Estudios de impacto ambiental y riesgos para proyectos de Inversión Pública	-Desarrollar los conocimientos y habilidades en formulación y evaluación de Estudios de proyectos relacionados al tema	Nº personas que superan la calificación del logro en las evaluaciones	15	100%	100%
		Nº de incremento de conocimiento de los trabajadores	15	100%	100%

c) NIVELES DE CAPACITACIÓN

TEMAS DE CAPACITACIÓN	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	NIVELES DE CAPACITACIÓN	
		Orientación	Preventivo y Correctivo
Estados financieros	Formación Laboral		X
Plan de Cuentas Gubernamental	Formación Laboral	X	
Revaluación de inmuebles	Formación Laboral		X
Regularización, depuración y subsanación de errores contables (Comunicado N° 002-2014-EF/51.01)	Formación Laboral		X
Actualización sobre Contabilidad Gubernamental, en el SIGA y SIAF 2017 – modulo contable	Formación Laboral	X	
Aplicación de la Nueva Ley de Contrataciones del Estado N° 30225	Formación Laboral		X
Gestión por competencias	Formación Laboral		X
Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador	Formación Laboral	X	
Seguridad y Salud ocupacional	Formación Laboral		X

 <p>Planificación, Gestión y Control de inventarios</p>	Formación Profesional		X	
Gestión y Manejo Integral de Residuos Sólidos Urbanos – industriales – peligrosos y hospitalarios	Formación Profesional			X
Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de inversiones – Invierte.pe (Invierte Perú) D.L. N° 1252	Formación Profesional		X	
Liquidación Técnica Financiera, Transferencia y Cierre de Obras Públicas	Formación Laboral		X	
Manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica	Formación Laboral		X	
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas	Formación Profesional			X
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas	Formación Laboral	X		
Gestión Estratégica para Asistentes de Gerencia, digitalización de documentos y su optimización	Formación Laboral		X	
Sistema administrativo de gestión (elaboración de ROF, MOF, TUPA, MAPRO, CAP) – Sistema de Personal	Formación Profesional			X
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y pro actividad)	Formación Laboral	X		
Proceso de adquisiciones y contrataciones del estado - Bienes patrimoniales.	Formación Profesional		X	
Formulación y evaluación de Estudios de impacto ambiental y riesgos para proyectos de Inversión Pública	Formación Profesional			X

d) CRONOGRAMA

TEMAS	MESES DE 2017												MODALIDAD DE CAPACITACIÓN		
	Días	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov		Dic	
Estados financieros					X		X			X					Seminario
Plan de Cuentas Gubernamental					X				X						Seminario
Revaluación de inmuebles							X				X				Seminario
Regularización, depuración y subsanación de errores contables (Comunicado N° 002-2014-EF/51.01)						X				X					Taller
Actualización sobre Contabilidad Gubernamental, en el SIGA y SIAF 2017 – modulo contable								X				X			Taller
Aplicación de la Nueva Ley de Contrataciones del Estado N° 30225					X					X					Evento
Gestión por competencias											X				Curso
Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador											X				Curso
Seguridad y Salud ocupacional															Seminario
Planificación, Gestión y Control de inventarios						X							X		Curso On Line





Gestión y Manejo Integral de Residuos Sólidos Urbanos – industriales – peligrosos y hospitalarios						X	X	X	X	X	X						Diplomado
Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de inversiones – Invierte.pe (Invierte Perú) D.L. N° 1252					X												Seminario
Liquidación Técnica Financiera, Transferencia y Cierre de Obras Públicas					X	X	X	X	X	X	X						Diplomado
Manejo de equipos cartográficos y sistema de información geográfica																X	Curso taller
Violencia familiar, explotación sexual, acoso sexual y trata de personas					X												Curso taller
Gestión Estratégica para Asistentes de Gerencia, digitalización de documentos y su optimización									X								Curso taller
Sistema administrativo de gestión (elaboración del ROF, MOF, TUPA, MAPRO, CAP) – Sistema de Personal									X								Curso taller
Desarrollo de competencias personales (liderazgo, coaching, trabajo en equipo y proactividad)														X			Curso taller
Proceso de adquisiciones y contrataciones del estado																	Curso taller
Bienes patrimoniales																	Curso taller



Formulación y evaluación de Estudios de impacto ambiental y riesgos para proyectos de Inversión Pública					X	X	X	X	Diplomado
---	--	--	--	--	---	---	---	---	-----------

e) **PRESUPUESTO**

El presente Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional Pasco para el año 2017, deberá ser remitido a la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial para su asignación presupuestal.

Cerro de Pasco, marzo del 2017



ANEXO 01

PERFIL DEL CARGO

INSTITUCION :		NIVEL :	
DEPENDENCIA:		NOMBRE:	
SEDE/LOCAL:		CARGO :	

PROPOSITO GENERAL

Organizar, dirigir, supervisar, coordinar la gestión técnica administrativa de su área

FUNCIONES ESPECIFICAS

CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS

COMPETENCIAS TECNICAS

IDEAL	REAL

COMPETENCIAS DE CONDUCTA

IDEAL	REAL



REQUISITOS PREVIOS





ANEXO 02

MATRIZ DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	COMPETENCIAS TÉCNICAS / COMPETENCIAS GENÉRICAS															
1																		
2																		
3																		
4																		
5																		
6																		
7																		
8																		

ANEXO 03

EVALUACIÓN DEL CURSO TALLER

A continuación se presentan preguntas para responder y evaluar el curso taller “ _____ ” el que lleva a cabo la Dirección de Recursos Humanos del Gobierno Regional Pasco. Su aportación será de utilidad. Por el favor de su atención le agradecemos cordialmente.

Instrucciones: Marque con (X) la respuesta que merezca su opinión.

Nombre de la oficina que pertenece: _____

Fecha: _____

	PREGUNTAS	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Parcialmente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
01	El expositor domina el tema					
02	El lenguaje empleado por el facilitador fue claro y comprensible					
03	Sabe llegar a los participantes con ejemplos, casos y mensajes claros					
04	El expositor estuvo puntual; al inicio y termino de las sesiones					
05	El expositor aclaro preguntas de una manera clara y concreta					
06	El expositor despierta interés en conocer más sobre el tema.					
07	El expositor propicia la participación activa de los asistentes.					
08	Tiene planeado y organizado sus materiales de apoyo para la capacitación					
09	Se cumplió los objetivos del programa.					
10	La información brindada es aplicable en la organización.					
11	La organización del curso taller fue satisfactorio.					

ANEXO 04

PRUEBA DE ENTRADA

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

Participante: Fechas:

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

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

2.- El Texto Único de Procedimiento Administrativos:

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

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

- a) Verdadero
- b) Falso

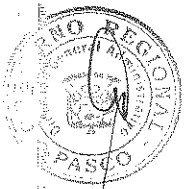


4.- El ROF es un documento técnico normativo de gestión institucional que formaliza la estructura orgánica de la Entidad, orientada al esfuerzo institucional y al logro de su misión, visión y objetivos:

- a) Verdadero
- b) Falso

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

- a) Verdadero
- b) Falso



PRUEBA DE SALIDA

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

Participante:..... Fechas:

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

- d) Disminuir corrupción ()
- e) Evitar las filtraciones en los programas sociales ()
- f) Servir al ciudadano ()

2.- El Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)

- d) Es un documento de gestión que crea tramites ()
- e) Es un documento de gestión que recopila los tramites de la entidades públicas ()
- f) Establece las funciones de la entidades ()

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

- c) Verdadero ()
- d) Falso ()

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

- c) Verdadero ()
- d) Falso ()

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

- c) Verdadero ()
- d) Falso ()

6.- La metodología de simplificación es aplicable para todo tipo de procedimientos de la organización:

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

7.- la estrategia de desarrollo de accesos multicanal para los ciudadanos incluye:

- a) Desarrollo y mejora de los canales presenciales ()
- b) Desarrolla los accesos telefónicos (call center ò contacto center) ()
- c) Desarrollo de acceso virtual (web) ()
- d) Todas las anteriores ()

8.- el Clasificador de Cargos resume la información de los puestos de trabajo que se cuantifican en el CAP:

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

9.- el Manual de Procedimientos (MAPRO) solo consolida los procedimientos administrativos y servicios prestados en exclusividad:

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

10.- los insumos para la elaboración del manual de organización y funciones (MOF) son el ROF, el clasificador de cargos y el CAP

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

