



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



439
RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL N° -2011

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/PR.

Chachapoyas,

29 SET. 2011

VISTO:

El Informe N° 001-2011-G.R.AMAZONAS/CEPDP/P, mediante el cual el Presidente del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personal PDP, solicita la Aprobación del PDP 2012-2016, correspondiente a la Sede Central del Gobierno Regional Amazonas, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado PDP, en la cual se establece los lineamientos generales para la elaboración de dicho Plan, cuya finalidad es permitir la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma contribuir a la mejora continua de la administración pública;

Que, con Resolución Ejecutiva Regional N° 436-2011-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/PR, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado PDP, correspondiente a la Sede Central del Gobierno Regional Amazonas;

Que, el Comité en uso de sus facultades, ha procedido al análisis, y validación del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal PDP 2012 -2016, presentado por la Oficina de Recursos Humanos, el mismo que de acuerdo a lo dispuesto por el numeral VII de la Directiva antes mencionada prescribe que los PDP quinquenal y anualizado son aprobados por el Titular de la Entidad y puestos en conocimiento de SERVIR;

Contando con el visto bueno de Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Gerencia Gernal Regional; en uso de las facultades conferidas mediante Ley N° 27867 y su Modificatoria Ley N° 27902;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 PDP- de la Sede del Gobierno Regional Amazonas, por los considerandos expuestos, el mismo que forma parte de la presente.

Artículo 2°.- Disponer que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado PDP, correspondiente a la Sede Central del Gobierno Regional Amazonas; continúe con las acciones para el cumplimiento de lo dispuesto en este Plan.

Artículo 3°.- Dar cuenta de la presente a la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), miembros del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado y Organos Internos del Gobierno Regional Amazonas.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

José B. Arista Arbildo
José B. Arista Arbildo
Presidente Regional



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 436-2011- GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/PR

Chachapoyas, **28 SET. 2011**

VISTO:

El Informe N°001-2011-GR-AMAZONAS-CE-PDP; y,

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución de de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la "Directiva para Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE, FE DE ERRATAS; y en Item IV. Comité de elaboración del PDP, 6.1. El Comité de elaboración del PDP.

Que, con Oficio Múltiple N°003-2011-SERVIR/GDCR, la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento – Autoridad Nacional del Servicio Civil, alcanza Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Que, con documento del visto el Comité de Elecciones del Gobierno Regional Amazonas, hace llegar los resultados de las elecciones en donde se eligió a los representantes del Personal de la Entidad para el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado.

En uso de las facultades otorgadas a este Despacho mediante Ley N°27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por Ley N°27902, con la opinión favorable de la Gerencia General Regional y contando con el visto bueno de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica del Gobierno Regional Amazonas;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: CONFORMAR el COMITÉ DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO PDP, correspondiente a la Sede Central del Gobierno Regional Amazonas; con los siguientes integrantes:

- | | |
|---|------------|
| - Secretario General o el que haga sus veces | Presidente |
| - Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial o el que haga sus veces | Miembro |
| - Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces | Miembro |
| - Abog. GRIMANEZA DIAZ SANTILLAN (Titular elegida mediante votación) | Miembro |
| - Econ. AUGUSTO WILFREDO PORTAL BUSTAMANTE (Alternos elegidos mediante votación) | Miembro |

Artículo Segundo : NOTIFIQUESE la presente Resolución a las Instancias Internas del Gobierno Regional de Amazonas y designados, a fin de que procedan de conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°041-2011-SERVIR/PE, mediante la cual se aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

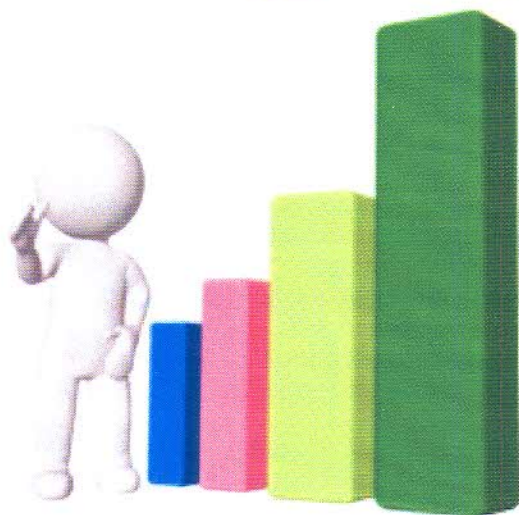
José B. Arista Arbildo
José B. Arista Arbildo
Presidente Regional



**GOBIERNO REGIONAL
AMAZONAS**

...igualdad de oportunidades para todos!!!

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL 2012 - 2016 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL 2012 -2016 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

Presentación

El Plan de Desarrollo de Personas PDP Quinquenal del Gobierno Regional Amazonas, ha sido elaborado vinculado a los planes institucionales vigentes, tales como el Plan de Desarrollo de Capacidades 2011- 2012, el Plan Operativo Institucional y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

El Plan de Desarrollo de Personas PDP, permitirá la implementación de estrategia de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades del Gobierno Regional Amazonas

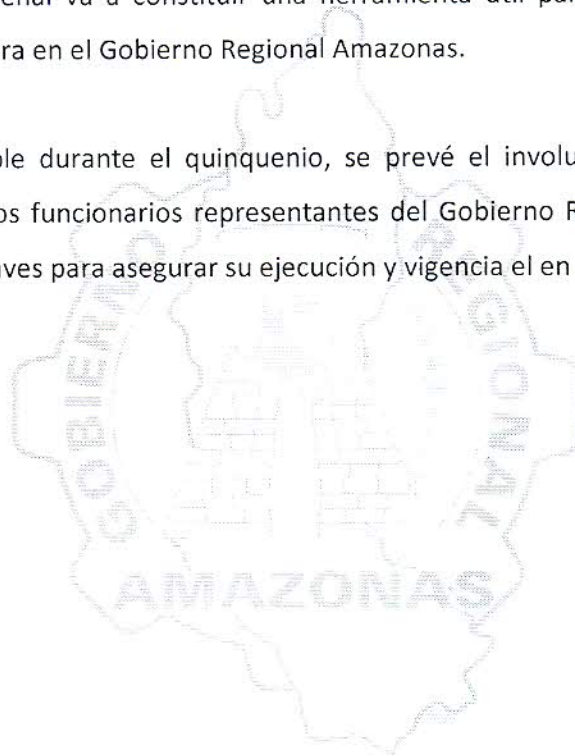
Con el presente plan se busca, fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios regionales, sensibilizando y concientizando a los trabajadores sobre sus roles como promotores del Desarrollo socio económico y ambiental y ambiental de la Región Amazonas, desarrollando el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional, a través de acciones de capacitación y evaluación, sintiéndose realizado por su desempeño laboral al superar los estándares previstos, conscientes que el puesto, la persona y desempeño son claves dentro la gestión por competencias. A partir de estos resultados que mejorará el servicio y la eficiencia organizativa. El éxito del modelo de Gestión por Competencias es que se puede predecir con menos riesgo el desempeño futuro de un colaborador basado en sus competencias para la obtención de resultados.

Este plan ha sido elaborado conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR, sin que ello signifique sacar personal, si no

fortalecer las capacidades del personal con que contamos, el mismo que ha sido revisado y validado por la Comisión designada para tal fin, y puesto en consideración de la Presidencia Regional para su aprobación.

Este PDP, quinquenal va a constituir una herramienta útil para el desarrollo del personal que labora en el Gobierno Regional Amazonas.

Para ser sostenible durante el quinquenio, se prevé el involucramiento pleno y permanente de los funcionarios representantes del Gobierno Regional Amazonas, que son piezas claves para asegurar su ejecución y vigencia el en el tiempo.



CONTENIDO

PRESENTACIÓN

1. Marco Estratégico Institucional.

1.1. Misión

1.2. Visión

1.3. Objetivos Estratégicos.

2. Competencias Necesarias

2.1. MATRIZ FODA (a nivel de región Amazonas)

2.2. Análisis de la Demanda, según en el PRDC 2010-2012

- a) Análisis de los recursos humanos.
- b) Análisis de los puestos funciones procesos y productos
- c) Análisis del estado de las capacidades de gestión.
- d) Análisis de la percepción sobre la demanda de desarrollo de capacidades

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

3.1. Objetivos:

3.2. Estrategias:

3.3. Datos de la población de la entidad.

3.4. Evaluación.

4. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN:

4.1 METAS E INDICADORES:

4.2 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

ANEXOS

Anexo 1 el formato de encuesta de evaluación.

1. Marco Estratégico Institucional.





1.1. Misión

“La Misión del Gobierno Regional Amazonas, es organizar y conducir la gestión pública regional, de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la Región”.

1.2. Visión

“El Gobierno Regional Amazonas constituye una entidad dinámica con una administración ágil de acuerdo a las exigencias de los tiempos actuales; debidamente fortalecida en cuanto a su equipamiento e infraestructura. Con servidores capacitados para brindar un adecuado servicio a la población, con calidad y calidez, y fortalecida en la práctica de valores que permitan una buena imagen institucional.”

1.3. Objetivos Estratégicos

- 
- 
- 
- 
- a) Comunidad regional solidaria, democrático participativa, con equidad entre varones y mujeres, respeto de los derechos humanos y de la diversidad cultural; donde niños, niñas, adolescentes, y población en general, acceden a servicios de salud y educación intercultural de calidad; fomenta el empleo y la vivienda digna.
 - b) Líder en producción de cafés especiales, y promotor de la transformación y comercialización de productos agrícolas, pecuarios y acuícolas, enlazado con el agro ecoturismo y la conservación del medio ambiente.
 - c) Conservar la biodiversidad de las cuencas hídricas del Marañón y Huayabamba reduciendo el efecto de los desastres y el cambio climático.
 - d) Posiciona los productos y recursos turísticos con adecuada prestación de servicios para el desarrollo turístico sostenible en el Alto y Bajo Utcubamba junto a la recuperación de las tradiciones ancestrales del centro y sur de Amazonas; fomenta el turismo rural comunitario, cultural, ecológico y vivencial en las cuencas del Huayabamba, Utcubamba y Marañón; afirma las identidades Awajún y Wampís.
 - e) Logra la integración vial, aérea y de comunicaciones a nivel regional, y nacional; e incentiva el aprovechamiento del potencial hidroenergéticos, y otros en armonía con el medio ambiente

2. Competencias Necesarias.

En el 2011 la Autoridad del Servicio Civil, realizó un diagnóstico de las personas al servicio de los Órganos encargados de los sistemas administrativos de Inversión Pública y de las Contrataciones del Sistema Administrativo de Abastecimiento, en el caso del primero no se cuenta con los resultados a nivel regional, pero si a nivel nacional, que se muestra en el siguiente cuadro:

Porcentaje de personas con resultados satisfactorios, según puesto tipo y nivel de gobiernos regionales

Puesto tipo	General	Especializado	Identificación	Formulación	Evaluación
EVALUADOR(A)	74%		80%	75%	82%
FORMULADOR(A)	52%		76%	61%	60%
RESPONSABLE OPI	64%	56%			
RESPONSABLE UF	25%	22%			

Fuente: SERVIR

En el caso del diagnóstico de las personal del sistema administrativo de Abastecimiento arrojó un reporte de Brechas de Conocimientos en el cual indica las áreas en las que se recomienda priorizar la capacitación de las personas que se desempeñan en el sistema de abastecimiento de la Institución

- ✓ Normatividad General del Sistema
- ✓ Planificación y Programación y
- ✓ Aspectos preparatorios

Asimismo, en el Año 2010, se elaboró el Plan Regional de Desarrollo de Capacidades PRDC 2010-2012, con un enfoque o modelo de Gestión por Competencias y complementado con un enfoque de gestión por resultados, que muestra los requerimientos por formación, así como la disponibilidad de los servicios de capacitación tanto a nivel local como regional, de tal forma que se cierren las brechas actuales existentes en la Región Amazonas, el mismo que en sus partes más resaltantes para este Plan ha sido recopilada:

En el análisis FODA se explica las estrategias para maximizar las fortalezas, oportunidades y minimizar las amenazas y debilidades la misma que puede observarse en grafico siguiente, que a ha sido analizado de a nivel de Región Amazonas:

2.1. MATRIZ FODA (A NIVEL DE REGION AMAZONAS)

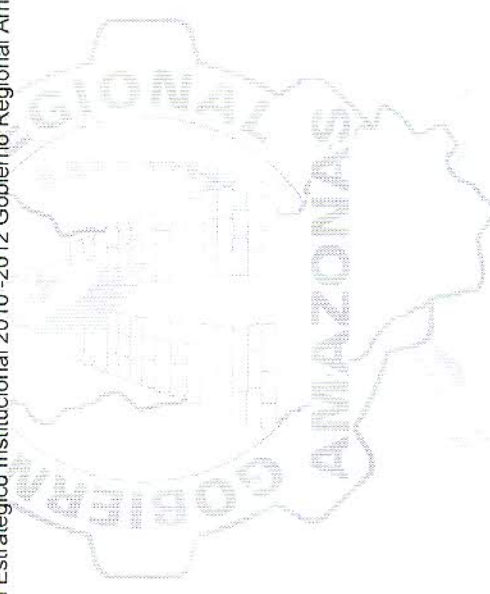
FACTORES INTERNOS	
Lista de Fortalezas	Lista de Debilidades
F1 Funcionamiento de redes de servicio de salud	D1 Sectores de la población que no se encuentran identificadas con los objetivos de Desarrollo de la Región.
F2 El Gobierno Regional cuenta con personal profesional calificado	D2 Población en situación de Pobreza y pobreza extrema.
F3 Liderazgo del Gobierno Regional Amazonas como rector del desarrollo para impulsar acciones.	D3 Insuficiente y deficiente prestación de Servicios básicos
F4 Disponibilidad de amplios espacios y recursos naturales	D4 Sistema económico en escaso desarrollo
F5 Producción Agrícola Pecuaria disponible	D5 Bajo nivel educativo de la población
F6 Potencial Turístico	D6 Espacio territorial poco articulado
F7 Presencia de Centros de enseñanza superior	D7 Débil desarrollo institucional
F8 Población Étnica, que conserva sus costumbres y tradiciones	

FACTORES EXTERNOS		
Lista de Oportunidades.	FO (Maxi -Maxi)	DO (Mini-Maxi)
1. País insertado en la comunidad económica internacional.	Estrategia para maximizar las F y Q	Estrategia para minimizar D y Maximizar O
2. Demanda Nacional e internacional de productor orgánicos.	2.1 Posicionar en el mercado nacional e internacional la producción de cafés especiales de la región Amazonas	1.1 Promover y fortalecer la eficacia y eficiencia de la gestión regional en el marco de la regionalización y descentralización del país a través de las organizaciones y participación ciudadana en la toma de decisiones con una perspectiva democrática participativa, equidad entre varones y mujeres y enfoque intercultural
3. Existencia de Fondos de Financiamiento Externo	4.1 Poner en valor y formar circuitos o corredores turísticos e implementar infraestructura y servicios turísticos en el Alto y Bajo Utcubamba con participación de la inversión pública y privada	1.2 Consolidar la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, así como la oferta de servicios de salud de calidad, con respeto de los derechos humanos en salud a madres, niños, niñas, adolescentes, y población en general, con perspectiva intercultural.
4. Interés del Estado por promocionar atractivos turísticos de todo el país.	4.2 Fortalecer las capacidades de los prestadores de servicios turísticos en el Alto y Bajo Utcubamba, el empleo digno y la recuperación de las tradiciones ancestrales del centro y sur de Amazonas	1.3 Mejorar el saneamiento básico de la población, con énfasis en los afectados por mayores niveles de pobreza, vulnerabilidad y deterioro en sus condiciones de salud
5. Voluntad de inversión extranjera para protección del medio ambiente.	4.3 Fomentar el turismo rural comunitario, cultural, ecológico y vivencial en las cuencas del Huayabamba, Utcubamba y Marañón; con la afirmación de identidades locales, como las Awajún y Wampis	1.4 Promover el mejoramiento continuo de la calidad del sistema educativo, con énfasis en la educación rural y la oferta dirigida a primera infancia, niños, niñas, adolescentes y poblaciones excluidas, con enfoque intercultural y bilingüe, en el marco del Proyecto Educativo Regional

<p>6. Existencia de corredores económicos en la zona nor oriental, fundamentalmente los que se encuentran constituidas por la carretera marginal de la selva.</p>	<p>4.4 Promover el posicionamiento de productos y recursos turísticos de la Región Amazonas en el mercado nacional e internacional</p>	<p>1.5 Fomentar el desarrollo de capacidades que permitan el acceso al empleo y vivienda dignos</p>
<p>7. Interés creciente de la comunidad por conocer los usos y costumbres de las poblaciones nativas, sobre todo de la provincia de Condorcanqui.</p>	<p>4.5 Promover el desarrollo turístico en la Región conservando el patrimonio cultural, arqueológico y natural, para el desarrollo turístico sostenible</p>	<p>5.1 Promover la integración vial regional sostenible e incentivar la articulación con vías inter regionales e infraestructura aéreo portuaria</p>
<p>8. Consenso político sobre la necesidad de descentralización .</p>	<p>5.4 Incentivar el aprovechamiento del potencial hidroenergético, y otros, estableciendo alianzas estratégicas con la inversión privada y pública en armonía con el medio ambiente</p>	<p>5.2 Construir, implementar y mejorar la infraestructura portuaria fluvial regional</p>
<p>9. Voluntad política para la erradicación de la pobreza</p>	<p>5.5 Ampliar la frontera eléctrica en el ámbito regional</p>	<p>5.3 Integrar las redes de comunicaciones regionales de Internet, telefonía y televisión</p>
<p>10. Legislación favorable para la titulación de tierras y predios urbanos</p>		
<p>Lista de Amenazas</p>		
<p>A2. Ocurrencia de fenómenos naturales (sequías, inundaciones, heladas).</p>	<p>FA (Maxi-Mini) Estrategia para fortalecer el GR y minimizar las amenazas</p>	<p>DA (Mini-Mini) Estrategia para minimizar D y A</p>
<p>A3. Irracional explotación de los Recursos Naturales, impulsada por requerimientos y/o exigencias externas.</p>		<p>2.2 Producir, transformar y comercializar productos agrícolas, pecuarios y acuícolas bajo sistemas agroforestales y forestales de calidad enlazado con el agroecoturismo y la conservación del medio ambiente</p>

<p>A4. Flujos migratorios de mano de obra no calificada y personas sin formación profesional, procedente de departamentos vecinos, quienes generalmente se ubican en lugares no aptos para asentamientos humano, o en zonas de selva virgen.</p>	<p>3.1 Prevenir procesos de deterioro de la diversidad biológica de la región</p>	<p>2.3 Desarrollar de manera sostenible los recursos naturales, revalorando las tecnologías tradicionales como base de la seguridad alimentaria</p>
<p>A5. Presencia y/o alta incidencia de enfermedades endémicas y/o transmisibles</p>	<p>3.2 Promover la conservación y la puesta en valor de la diversidad biológica y protección de ecosistemas de las sub cuencas hídricas del Marañón y del Huayabamba.</p>	<p>2.4 Fortalecer la intervención articulada del gobierno nacional, regional y local en las poblaciones de pobreza extrema</p>
<p>A6. Retroceso en las acciones orientadas al proceso de descentralización. A9. Conflictos sociales que pueden ocasionarse. A10. Restricciones presupuestales</p>	<p>3.3 Recuperar ecosistemas degradados y la mitigación de impactos ambientales que deterioren la diversidad biológica</p>	<p>3.4 Reducir el efecto de los desastres con una cultura de prevención</p>

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2010 -2012 Gobierno Regional Amazonas



2.2. Análisis de los Actores

Asimismo el Plan Regional de Desarrollo de Capacidades 2010-2012 cuando hace el análisis de los Actores para el PRDC señala que en la región de Amazonas la presencia de los Stakeholders es numerosa, sin embargo al analizar a los actores vinculados al desarrollo de las capacidades es reducido. Entre los servicios de capacitación y/o formación tenemos a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza –UNAT-, creada mediante Ley N° 27347 (setiembre del 2000) e inicia su actividad mediante Resolución N° 114 del Consejo Nacional para la Autorización del Funcionamiento de Universidades (CONAFU), mayo del 2001. Cuenta con 12 Carreras Profesionales: Enfermería, Educación Primaria, Turismo y Administración, Ingeniería Agro Industrial, Educación Secundaria, Ingeniería Agrónoma, Administración de Empresas, Derecho y Ciencias Políticas, Estomatología, Ingeniería Civil, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Zootecnia. Se complementa con la presencia de la filial Universidad Particular Alas Peruanas y Oficinas de enlace de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, Universidad Federico Villarreal, Universidad Faustino Sánchez Carrión, Universidad César Vallejo, Universidad Garcilazo de la Vega, que ofrecen estudios a distancia, Bachillerato y Licenciatura a docentes egresados de Institutos Pedagógicos y Maestrías a profesionales de otras especialidades. Un tercer servidor potencial son los colegios profesionales: Colegio de Abogados, Colegio de Contadores Públicos, Colegio de Biólogos, Colegio de Ingenieros, Colegio Médico, Colegio de Odontólogos, Colegio Médico Veterinario, Colegio de Obstetras, Colegio de Arquitectos, Colegio de Economistas y el Colegio de Notarios.

Por otro lado, hay presencia de organismos de desarrollo (ONG) y de cooperación internacional que viene trabajando con programas/ proyectos de desarrollo, tales como: IIAP, UNICEF, CARITAS, CARE Perú, PRISMA, ADRA-OFASA, Sociedad Peruana de Derecho Ambiental, SAIPE, APECO, Fondo Binacional - Plan Binacional de Desarrollo de la Región Fronteriza Perú - Ecuador. También, está la Cámara de Comercio, Agricultura e Industria de Amazonas, las capacidades de los servidores públicos. En síntesis hay potencial de actores que pueden cubrir los requerimientos básicos y brindar su SABER a los demandantes de servicios de capacitación y entrenamiento de Amazonas.

Asimismo como marco para el desarrollo de capacidades regional se han tomado algunos de los modelos o enfoques alineados para la preparación del PRDC. Que se enumera y que están ampliamente desarrollados en el PDR 2009- 2021, motivo por el cual se obvia su desarrollo y se invita a revisar la misma:

- ✓ **Enfoque de Desarrollo Territorial**
- ✓ **Enfoque de la Estrategia de la Competitividad Regional**
- ✓ **Enfoque de Gestión por Resultados.**
- ✓ **Enfoque de equidad o inclusión social**

2.3 Demanda y Oferta de Servicios Existentes

2.3.1 Diagnóstico sobre el Desarrollo de Capacidades en la Región de Amazonas

a) Análisis de la Demanda

En las siguientes páginas se desarrolla el análisis de la demanda de servicios, en términos de recursos humanos de la Sede Central, de las Direcciones Sectoriales, de los Proyectos Especiales Públicos y demás organismos del sector público.



Análisis de la Demanda, según en el Plan Regional de Desarrollo de Capacidades 2010-2012

Aspectos		Análisis de resultados del desarrollo de capacidades en cuatro dimensiones - "AS IS"			
Situación Actual		Necesidades Organización y RRHHs	Necesidades Procesos	Necesidades Tecnología	Necesidades Infraestructura
Análisis de Recursos Humanos del Gobierno Regional	El servidor público de la región Amazonas esta altamente, desmotivado, baja productividad, desubicado, subutilizado, conformismo, resistencia al cambio, aferración al puesto, poca identificación con el trabajo e institución, baja capacitación, rotación frecuente, baja iniciativa, resignación,	Agresividad en mejorar el factor motivacional o actitudinal del funcionario liderado por la alta dirección y por los del mando medio. Incrementar el personal según necesidad de objetivos claves para la institución	N/A	El personal debe contar con los equipos y software actualizado y ser capacitado en ella. Asimismo, debe crearse información y conocimientos para la auto capacitación interna a través de la automatización de la data generado y disponible actual	La infraestructura del personal es inadecuada, insuficiente, hay hacinamiento, falta de equipos, materiales, entre. Otros. Lo que sustenta la urgente adecuación de la infraestructura física, material que permita un ambiente adecuado que mejore la calidad y cantidad de los productos y se mejore la actitud personal
	Las funciones para cada puesto son una relación tradicional de actividades con poca relación a los objetivos	Reestructuración de las funciones orientadas a los resultados y objetivos. Evaluar y ampliar al RRHH.	Toda función debe considerarse como proceso y esta debe normarse, aplicarse y cumplirse permanentemente por personal	Deben automatizar las funciones claves por unidades orgánicas y estas deben estar articulados entre las mismas para un flujo eficiente	Para que el personal cumpla con sus funciones adecuadamente requiere de ambientes mejorados
	No hay uso de procesos, y en algunas, esta se hacen de manera personalizado y no está registrado formalmente	Las funciones claves deben ponerse en términos de proceso y capacitar al personal en ese tema	N/A	Todos los procesos deben automatizarse a través de software disponible en el mercado y el personal ser capacitado en ella	Algunos de los procesos claves requieren de ambientes físicos adecuados que deben de considerarse
Análisis de Puestos	Estos no son oportunos y menos de calidad, estos toman mucho esfuerzo físico, humano, tiempo y económico	Institucionalizar el enfoque por resultados y objetivos para alcanzar productos de calidad y oportunos	Todo producto debe tratarse como resultado de un proceso específico, vale decir es efecto de pasar por el túnel del proceso	Los productos deben ser en la medida de lo posible automatizados a través de subsistema de reportes de la automatización de procesos	Los productos físicos requieren de conservación y utilización
	La capacidad de gestión institucional es bastante débil ya que su sistema tradicional actual de administración, de recursos humanos, físicos, materiales es desorganizado	A nivel individual la capacidad de gestión es muy débil, asimismo a nivel unidades orgánicas (grupos) es inadecuado y desorganizado no se aprecia trabajo en equipo articulado, a nivel de la institución se refleja las anteriores debilidades que hace que la gestión sea muy débil.	La capacidad de gestión en términos de procesos es nulo, salvo los procesos personalizados de SNIP y algo de Contrataciones y Adquisiciones. Esto permite espacio que la mejora de la capacidad de gestión en procesos esta una tarea pendiente y que debe asumirse en lo inmediato para la mejora del servicio en estos quehaceres y los demás.	La capacidad de gestión en tecnología, es aun insuficiente para cubrir los requerimientos de estos por parte del personal e institucional. Por lo general cuenta con tecnologías en no actualizadas y mucho menos la requiere de una rápida en la modernización de la tecnología de uso masivo y básicas que mejore la gestión	La capacidad de gestión en términos de la infraestructura disponible es nula pues no hay iniciativas de mejor y adecuar los ambientes físicos a los requerimientos mínimos que demanda el servidor público de la institución. Esto da espacio a mejoras básicas como adecuación de espacios, reubicación pintado
Análisis del Estado de Capacidades de Gestión	Existe clara posición de la Alta Dirección con mejor y cambiar el sistema de desarrollo de capacidades sin embargo esta posición encuentra barrera a nivel de los funcionarios de modo medio, de los especialistas y técnicos.	La aprecia que a nivel de la organización hay requerimiento de desarrollo de capacidades. En cambio a nivel de los servidores públicos en especial de mando medio para abajo no hay una clara posición aun se percibe que se inclinan mas a mantener	La demanda de desarrollo de capacidades para los procesos es muy débil ya que el personal involucrado en la misma muestra su temor al cambio y a la posibilidad de no cumplir con las funciones y responsabilidades. Asimismo, la idea de capacitación para estos es un	Similar al de los procesos la demanda de capacidades para el componente tecnológico es dura pues muchos servidores públicos muestran resistencia a la automatización ya que esto les sugiere que puedan ser desplazados y/o retirados, pues muchos profesionales realizan labores	La demanda de desarrollo de capacidades en términos de infraestructura se da en una gestión pro adecuación de los ambientes físicos, reemplazo de mobiliarios, desatención de los materiales físicos no utilizados y viejos. Asimismo, la capacidad para reordenar y hacer los ambientes mas amigables y motivadores para el servidor

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL 2011- 2015- GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

PDP 2011-2015

[Handwritten signature]

<p><i>[Handwritten mark]</i></p>	<p>el sistema actual, salvo poquisimos que dan espacio a este tema</p>	<p>factor que agrega el temor pues los recursos económicos asignados para estos puntos son infimos o nulos.</p>	<p>mecanizados y registros de grandes bases de datos en software básico que no son adecuados para dichos base de datos.</p>	<p>publico</p>
----------------------------------	--	---	---	----------------

Fuente: Plan Regional de Capacidades 2010-2012.



b. Análisis de los recursos humanos

Según el análisis de los recursos humanos, plasmado en el Plan de Desarrollo de Capacidades 2010-2012, en resumen, los elementos más sustanciales que se han encontrado del bosquejo realizado dentro de las diferentes áreas donde están laborando los servidores públicos de las Instituciones, se observa:

Gran despliegue de esfuerzos y tiempo pero al comparar con los resultados y el logro de los objetivos estas se minimizan. El problema central parece ser la desorganización en las asignaciones de las funciones y responsabilidades en todas las unidades operativas tanto de la Sede Central como de los Sectores.

Otro factor, hallado es la subutilización del personal, en especial de los profesionales de las diferentes Unidades Operativas.

A todo lo manifestado se suma el hecho de que un importante grupo de trabajadores a quienes luego de la implementación de los test han evidenciando una considerable desmotivación.

También se aprecia falta de ética de trabajo del personal, pues prioriza el horario frente al cumplimiento de las tareas, no hay una planificación personalizada para alcanzar metas diarias, semanales, mensuales todos orientados al objetivo de alcanzar metas de grupo e institucional.

Existen limitaciones por parte de unos funcionarios para trabajar y formar equipos de trabajo y de orientarlos, los mismos que actúan más como jefes tradicionales. Aunque tiene mucha voluntad a desarrollar acciones nuevas que benefician el accionar de la Región pero estas se dificultan por la resistencia del personal profesional, tecnecio y auxiliar quienes muestran reacios a esos cambios e iniciativas.

El tema central es que existe múltiples responsabilidades que distraen la atención de los servidores dejándose ganar la actividad rutinaria desatendiendo de manera involuntaria los trabajos innovadores y de cambio.

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

La Sub Gerencia de Desarrollo Institucional e Informática de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial (GRPPAT), del Gobierno Regional Amazonas, consolida el Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado generalmente cada dos años. Este instrumento de gestión se prepara en base al Reglamento de Organización y Funciones (ROF), la estructura organizativa y al Cuadro de Asignación de Personal (CAP), habiendo sido aprobado el actual con Resolución de G.G.R. 001 del Gobierno Regional Amazonas, enero del 2009. De las revisiones al MOF y de las entrevistas se aprecia lo siguientes puntos:

A nivel de funcionarios de la Alta Dirección, se aprecia que las funciones asignadas a los puestos de Asesoría, Secretario General, Gerencia General, etc., no guardan relación con los requisitos solicitados para los mismos. Similar

situación se extiende a los puestos de nivel de los funcionarios de mando medio: a nivel de Director de Sistema Administrativo IV, III, II, y I). Con relación a los servidores profesionales, también se aprecia el mismo escenario que de los anteriores

A nivel técnico, se da lo mismo, es mas en algunos casos los requisitos son más exigentes que lo que la función requiere. En otros casos, algunos puesto tanto las funciones como los requisitos están elaborados a la medida de las que están en esas posiciones. A nivel general, las funciones y los requisitos no se hacen en función a la necesidad de la institución sino a nivel de personas.

Los requisitos se limitan a título, experiencia en el puesto y en algunos casos solicitan capacitación en el tema. La relación de las funciones no guarda vínculo con los requisitos, ya que la lista de funciones es larga frente a 3 líneas de requisitos.

Con respecto a las unidades orgánicas, hay un desbalance fuerte entre el personal con que cuenta y las necesidades de atención a los sectores aunque en sus funciones esta amplio pero estos no podrá cubrirse con el personal con que cuenta dando como fruto un servicio deficiente y no oportuno.

El puesto de especialista en capacitación de la oficina de RRHH no está cubierto y esta función es marginal ya que esta camuflada dentro del programa de bienestar social y de capacitación.

Respecto a los procesos el Manual de Procedimientos Administrativos - MAPRO-, fue aprobado con Resolución de Gerencia General Regional N° 498-2010-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/GGR, de fecha 03 de noviembre del 2010.

c. Análisis del estado de las capacidades de gestión.

Del análisis de las capacidades de gestión en el PRDC, este concluye, el escaso conocimiento sobre el enfoque de gestión por competencia por parte de los funcionarios, directivos, jefes y especialistas. Como resultado se tendrá que incorporar muy fuertemente los conceptos de gestión por competencias desde sus niveles elementales. La asistencia técnica brindado debe complementarse con la capacitación continua y convertirse en plataforma de conocimiento hasta transformase en parte de la cultura organizacional. Las reuniones de trabajo en equipo como a nivel de entrevistas, por los cambios de asistentes y falta de algunos resto efectividad en el proceso de transmisión efectiva de conocimientos.

A nivel de los funcionarios (Alta Dirección, Gerencias, Direcciones Regionales y Oficinas), se percibe que las capacidades de gestión están en franco proceso de fortalecimiento y reorganización, apuntando particularmente hacia el mejoramiento de las coordinaciones y trabajo en equipo, creación de valor agregado, propiciando la interrelación entre áreas.

A nivel de especialistas, la capacidad de gestión es rutinario y manual, no hay iniciativa de definirse metas, resultados, objetivos por actividades prioritarias se trabaja casi por inercia, y se observa falta de liderazgo a nivel de los funcionarios de las subgerencias. La iniciativa de auto capacitación es muy débil a todo nivel que aunado a la poca motivación resta capacidades.

Otro elemento relevante es que a nivel institucional no se cuenta con un sistema integrado de información, de un sistema integrado de seguimiento y evaluación de la gestión institucional.

La base de datos de los proyectos de inversión pública y demás proyectos de inversión regional no cuenta con un banco de proyectos automatizado en software disponible en el mercado para la misma, estas se hacen en hoja de cálculo (Excel) y un especialista alimenta esta base de información.

Los software y hardware no están estandarizados y su aplicación es limitado, en las unidades orgánicas, a pesar que cuentan con software actualizados. Hay ausencia total de automatizar las acciones claves y de generar observatorios regionales para las aéreas más importantes a nivel regional.

Lo anterior da espacio a una reorganización de las capacidades de gestión a todos los niveles de la institución y reubicación del personal según sus capacidades. Asimismo, hay necesidad de convertir las actividades claves en procesos bien definidos y precisos al alcance de los usuarios. De la misma forma hay necesidad de automatizar las actividades claves en beneficio de mejora en la capacidad individual, grupal, y organizacional. También, hay requerimiento que los ambientes físicos y las instalaciones de los servidores sean mejorados y adecuados a las exigencias de las labores pertinentes.

d. Análisis de la percepción sobre la demanda de desarrollo de capacidades.

En base a las revisiones de información disponible, a las observaciones, reuniones de trabajo, conversatorios y entrevistas se ha recogido variadas posiciones sobre el requerimiento de desarrollo de capacidades, sin embargo esta se puede clasificar en los siguientes niveles.

A nivel de los Funcionarios de la Alta Dirección, (Presidencia hasta la Gerencia General), se aprecia voluntad e interés en el desarrollo de las capacidades a nivel institucional. Sin embargo, la debilidad de este segmento radica en que se nota poca dedicación efectiva al tema, hecho que se debería a las múltiples actividades que desarrollan y por las delegaciones improductivas que realizan. Otro elemento que se percibe en ellos es su vocación a facilitar este proceso y el interés de involucrar al personal de las diferentes unidades orgánicas y de los sectores aunque la respuesta a la misma sea débil por parte de los elegidos. Otra debilidad es que en asuntos de presupuesto no prioriza este tema ya que las funciones y tareas cotidianas los absorben totalmente dándoles poco espacio a su seguimiento y aceleración al proceso.

A nivel de los funcionarios de mando medio (Gerencias, Oficinas y Sub Gerencias) se observa no definición o posición clara sobre la demanda de

desarrollo de capacidades, podemos calificar como el grupo expectante o indeciso al momento de pronunciarse sobre el tema. Algunos muestran interés pero su dedicación efectiva al tema y de involucrarse en la misma es aun débil.

A Nivel de los Especialistas, es aun más crítico la indecisión pues no toman interés y confunden con la capacitación tradicional y muestran que no es prioritario, ya que priorizan sus actividades cotidianas. Esto puede ser explicado en parte por el miedo al cambio que pueda venir y a la poca información que manejan sobre el tema de desarrollo de capacidades. Este grupo de involucrarse a través de talleres de sensibilización sobre el enfoque de gestión por competencias y temas afines al desarrollo de las capacidades.

A nivel de los Técnicos y Asistentes, hay total desconocimiento de la demanda de las capacidades y esto es peligroso ya que cualquier tergiversación sobre el desarrollo de las capacidades puede poner en peligro su implementación debido al miedo fuerte en este grupo al cambio. Es más el sindicato de trabajadores de la región es fuerte, quienes pueden convertirse en fuertes aliados de este grupo y derribar todo avance con los otros segmentos. Esto da pie a que este grupo también deberá de ser involucrado en todo el proceso que conlleve a la ejecución del desarrollo de capacidades.

En términos generales la percepción de la demanda de desarrollo de capacidades es muy débil o frágil tanto en la sede central como en los sectores, por lo cual debe iniciarse una agresiva información de ambos lados de arriba hacia abajo y viceversa. Asimismo, debe iniciarse un programa de sensibilización a todo nivel. También, se requerirá una reorganización, reubicación de personal, inicio de procesos actualizados, uso y aplicación de tecnología adecuada y moderna y la adecuación de la infraestructura básica para el mejor desempeño de todos los servidores públicos.

También, debe informarse a todo personal que los cambios son para mejora y que no habrá despidos sino reubicación según las capacidades del personal. Por otro lado, se han identificado necesidades variadas de capacitación y entrenamiento, tanto de la Sede Central como de los Sectores.

Asimismo en el documento arriba señalado se presenta las competencias ideales, teniendo en cuenta que construir los perfiles de competencias para cada Servidor Público de la región sería demasiado esfuerzo y tomaría mucho tiempo. Pero que se tendrá que realizar, para cubrir las brechas actuales en términos de conocimiento, habilidad y actitud.

Asimismo los resultados del análisis del estado de las capacidades en gestión, sobre la base de las funciones identificadas para los servidores públicos de la Sede Central. Estas presentan un resumen el perfil de competencias de las brechas:

Sede Central / Administración
(Gerencia General, las demás Gerencias, Unidades de apoyo,
Administración)

Competencias Generales			
Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha Cubierta
<i>Compromiso</i>	<i>Competencia en desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>66% a 89%</i>
<i>Predisposición y adaptabilidad al cambio</i>	<i>Competencia con nivel bajo de desarrollo</i>	<i>Encuesta</i>	<i>56% a 65%</i>
<i>Predisposición a servir</i>	<i>Competencia con nivel bajo de desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i> <i>Encuestas</i>	<i>56% a 65%</i>
<i>Integridad</i>	<i>Competencia en desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>66% a 89%</i>
<i>Productividad</i>	<i>Competencia en desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i> <i>Encuestas</i>	<i>66% a 89%</i>

Competencias Específicas por Área			
Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha Cubierta
<i>Pensamiento Estratégico</i>	<i>Competencia en desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>66% a 89%</i>
<i>Liderazgo para el cambio</i>	<i>Competencia con nivel bajo de desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>56% a 65%</i>
<i>Perspectiva de Sistema</i>	<i>Competencia con nivel bajo de desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i> <i>Encuesta</i>	<i>56% a 65%</i>
<i>Orientación hacia el futuro</i>	<i>Competencia con nivel bajo de desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>56% a 65%</i>
<i>Responsabilidad Social</i>	<i>Competencia en desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i> <i>Encuesta</i>	<i>66% a 89%</i>

Competencias Técnicas			
Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha Cubierta
<i>Orientación a Objetivos</i>	<i>Competencia en desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>66% a 89%</i>
<i>Marco Normativo Público</i>	<i>Competencia en desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>66% a 89%</i>
<i>Evaluación, supervisión y control gubernamental</i>	<i>Competencia con nivel bajo de desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i> <i>Encuesta</i>	<i>56% a 65%</i>
<i>Procesos participativos</i>	<i>Competencia con nivel bajo de desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i>	<i>56% a 65%</i>
<i>Servicios públicos</i>	<i>Competencia con nivel bajo de desarrollo</i>	<i>Entrevistas</i> <i>Encuesta</i>	<i>56% a 65%</i>

Nota: Los porcentajes de brechas significa que SON LAS BRECHAS CUBIERTAS, es decir si la brecha es 68% a 89% quiere decir que solo falta para cubrir entre 32% a 11%, lo cual significa que según los resultados la Región Amazonas estaría de buena a Excelente posición.

Para el caso de la SEDE CENTRAL, la brecha de COMPROMISO que es de 66% a 89% significa que en la región existe un compromiso en ese rango 66% a 89%, por lo tanto, solo el 34% a 11% no habría compromiso.

Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial			
Competencias Generales			
Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha Cubierta
<i>Compromiso</i>	Competencia en desarrollo	Encuestas	66% a 89%
<i>Predisposición y adaptabilidad al cambio</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
<i>Predisposición a servir</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%
<i>Integridad</i>	Competencia en desarrollo	Entrevistas	66% a 89%
<i>Productividad</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%

Competencias Específicas por Área			
Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
<i>Pensamiento Estratégico</i>	Competencia en desarrollo	Encuestas	66% a 89%
<i>Liderazgo para el cambio</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
<i>Perspectiva de Sistema</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%
<i>Orientación hacia el futuro</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
<i>Responsabilidad Social</i>	Competencia en desarrollo	Entrevistas Encuesta	66% a 89%
<i>Pensamiento Estratégico</i>	Competencia en desarrollo	Encuestas	66% a 89%

Competencias Técnicas			
-----------------------	--	--	--

Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha Cubierta
<i>Orientación a Objetivos</i>	Competencia en desarrollo	Encuestas	66% a 89%
<i>Marco Normativo Público</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
<i>Evaluación, supervisión y control gubernamental</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%
<i>Procesos participativos</i>	Competencia en desarrollo	Entrevistas	66% a 89%
<i>Servicios públicos</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%

OTRAS AREAS

Competencias Generales

Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)

Competencia	Calificación	Sustento	Brecha Cubierta
<i>Compromiso</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Encuestas	56% a 65%
<i>Predisposición y adaptabilidad al cambio</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
<i>Predisposición a servir</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%
<i>Integridad</i>	Competencia en desarrollo	Entrevistas	66% a 89%
<i>Productividad</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%

Competencias Específicas por Área

Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)

<i>Pensamiento Estratégico</i>	Competencia en desarrollo	Encuestas	66% a 89%
<i>Liderazgo para el cambio</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
<i>Perspectiva de Sistema</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%

<i>Orientación hacia el futuro</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
<i>Responsabilidad Social</i>	Competencia en desarrollo	Entrevistas Encuesta	66% a 89%
<i>Pensamiento Estratégico</i>	Competencia en desarrollo	Encuestas	66% a 89%

Competencias Técnicas			
Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha Cubierta
<i>Orientación a Objetivos</i>	Competencia en desarrollo	Encuestas	66% a 89%
<i>Marco Normativo Público</i>	Competencia en desarrollo	Entrevistas	66% a 89%
<i>Evaluación, supervisión y control gubernamental</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%
<i>Procesos participativos</i>	Competencia en desarrollo	Entrevistas	66% a 89%
<i>Servicios públicos</i>	Competencia con nivel bajo de desarrollo	Entrevistas Encuesta	56% a 65%

Para alcanzar los objetivos estratégicos, el Gobierno Regional Amazonas requiere contar con colaboradores eficientes siendo necesario desarrollar las competencias que se detalla:

- ✓ Calidad en el servicio y atención al ciudadano.
- ✓ Innovación y gestión de proyectos sociales, culturales y ambientales y de la ejecución de los mismos.
- ✓ Administración del tiempo.
- ✓ Relaciones interpersonales eficaces generando sinergias intra e interinstitucionales
- ✓ Habilidad de comunicación efectiva en la información de logros de la gestión
- ✓ Trabajo en equipo con las dependencias públicas, privadas y la sociedad civil
- ✓ Liderazgo, eficacia en la toma de decisiones y motivación personal.
- ✓ Fortalecimiento de nuestra identidad regional.
- ✓ Calidad de Gestión, conservación y control de los recursos.

5. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

5.1. Objetivos:

- ✓ Fortalecer una cultura institucional de servicio, ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios regionales.
- ✓ Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores del desarrollo socio económico de la región Amazonas.
- ✓ Contar con colaboradores capaces de gestionar el desarrollo social, cultural, turístico y ambiental de la Región.
- ✓ Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- ✓ Sensibilizar y concientizar para que conozca y se sienta orgulloso de su región.

5.2. Estrategias:

- ✓ Se requerirá la colaboración del responsable del área, con la finalidad que nos hagan llegar los requerimientos de adiestramiento y capacitación.
- ✓ Tomar un test de conocimientos, habilidades y actitudes por áreas, como punto de partida para obtener un indicador
- ✓ Planificación y realización de estudios de actualización. (diplomados, maestrías,
- ✓ Cursos y talleres con especialistas expertos
- ✓ Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias comportamentales.
- ✓ Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e-learning).
- ✓ Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de innovación, formulación y gestión de proyectos sociales, culturales y ambientales y turísticos.
- ✓ Planificación y realización de programa de innovación tecnológica.

5.3. Datos de la población de la entidad.

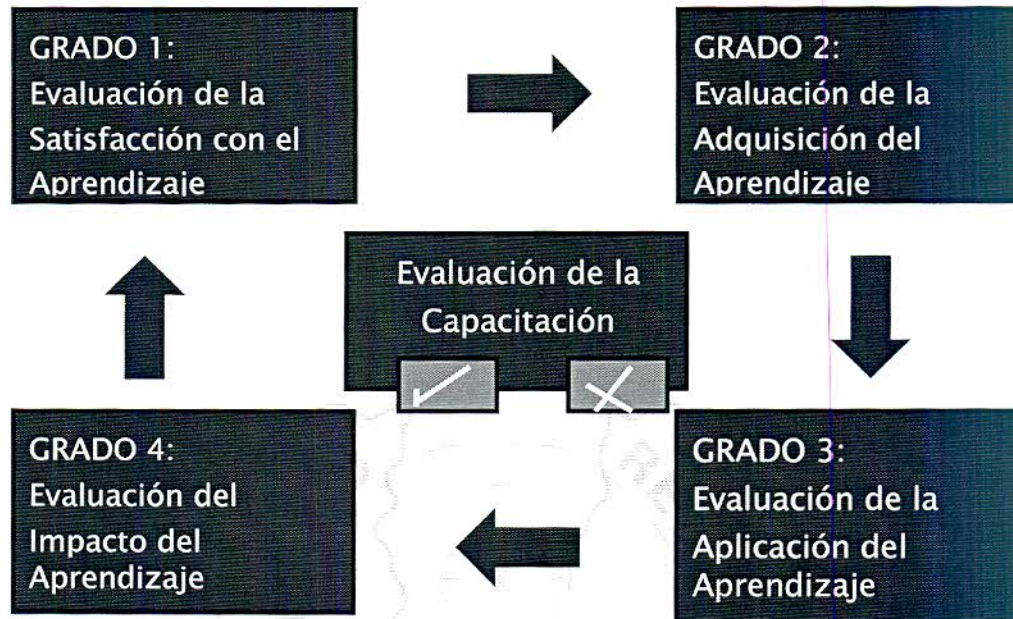
Instituciones y Unidades Operativas	Nombrados Designados Cont. Func.	Contratados (CAS/SNP/CLAS)	Total
Sede Regional	106	148	254
Archivo Regional	2	3	5
Aldea Infantil	8	2	10

Dirección Regional de Producción	7	4	11
Dirección Regional de CETUR	4	22	26
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo	4	6	10
Dirección Regional de Energía y Minas	2	6	8
Dirección Regional Vivienda, Const. Y Saneamiento	2	0	2
Gerencia Sub Regional Condorcanqui	10	32	42
Gerencia Sub Regional Bagua	13	14	27
Zona de Trabajo y Promoción Social	2	5	7
Dirección Sub Regional de CETUR	3	0	3
Dirección Sub Regional de Transportes (Bagua)	4	7	11
Dirección Regional de Agricultura	49	42	91
Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones	35	17	52
Dirección Regional de Salud	362	334	696
Hospital Regional "Virgen de Fátima" Chachapoyas	195	72	267
Dirección Sub Regional Salud Bagua	73	143	216
Dirección Sub Regional Salud Utcubamba	89	313	402
Dirección Regional de Educación	2998	0	2998
UGEL Utcubamba	2043	11	2054
UGEL Bagua	1678	6	1684
UGEL Condorcanqui	880	8	888
Hospital de Apoyo Bagua	108	53	161
Proyecto Especial Kuelap		1	1
Escuela de Bellas Artes		1	1
Total	8677	1250	9927

5.4. Evaluación.

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP Quinquenal se aplicará modalidades de evaluación de la capacitación oportunas a las acciones de capacitación previstas en los PDP Anualizados 2011 – 2016,

Evaluación de Capacitación



Grado 1. Se aplicará una encuesta de evaluación de la satisfacción del aprendizaje.

Grado 2: EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

La evaluación del aprendizaje, sobre la base de los aspectos que se detalla, será evaluado por el Instructor:

- ¿Qué conocimientos se han adquirido?
- ¿Qué habilidades se han desarrollado o mejorado?
- ¿Qué actitudes se han cambiando?

Teniendo en cuenta los objetivos específicos de cada tema señalados en la guía de instrucción del curso, y será aplicado de manera formal e informal a criterio del instructor, a través de la técnica de opciones múltiples según la taxonomía de Bloom:

Grado 3: EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Estará basado en la observancia del capacitando en el desempeño en su área de trabajo y con la aplicación principalmente de sus capacidades (Conocimientos, Habilidades y Actitudes), donde destaca lo siguiente:

- ◆ Mejoramiento a las actitudes y sus relaciones con los demás.

- ◆ Manejo de la información adecuada de acuerdo a lo requerido en las operaciones determinadas así como las funciones de su puesto.
- ◆ Mejoramiento en el manejo de las habilidades

Es necesario precisar que el desempeño adecuado, no siempre está asociado a la eficiencia, por lo que no se espera en esta fase el mejoramiento en los RESULTADOS, esto tiene que ser como toda una consecuencia en la constancia en las operaciones realizadas por el capacitando.

Grado 4. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Se aplicará una ficha de evaluación de acuerdo al anexo 2, lo cual nos permitirá medir los resultados y subsanar algunas deficiencias para próximos eventos de capacitación.

6. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN:

4.3 METAS E INDICADORES:

Las metas que se pretende alcanzar en 05 años son:

- Reducir las brechas de competencias comportamentales de los colaboradores que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la aplicación del test.
Indicador: 120 personas que superan la calificación del 70% de logro en las evaluaciones de competencias anuales.
- Reducir las brechas de conocimientos y habilidades funcionales en las oficinas y unidades en las que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.
Indicador: El 90% de personal capacitado por oficina y unidades funcionales, a través de talleres presenciales, plataforma virtual, pasantías y estudios de post grado.
- ✓ Desarrollar competencias en motivación, liderazgo, trabajo en equipo.
Indicador: Desarrollo de talleres con especialistas
- ✓ Desarrollar competencias en gestión turística
Indicador: Desarrollo de talleres sobre identidad regional.

4.4 MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

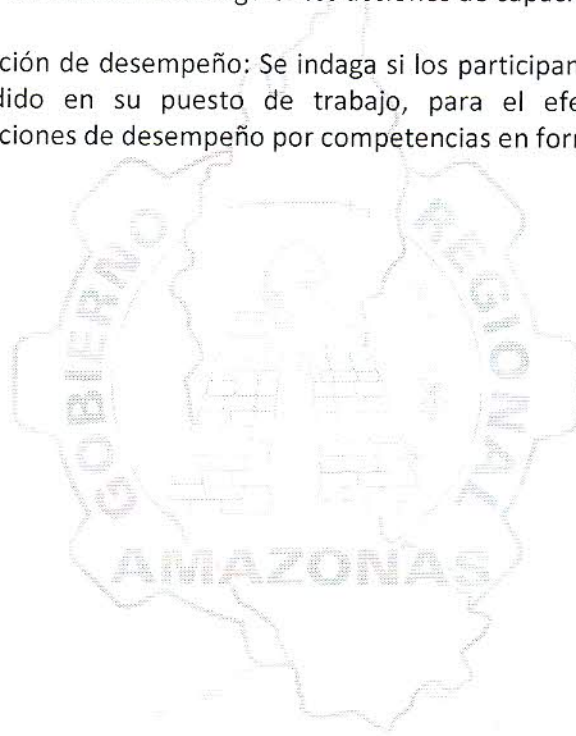
Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- Evaluación de conocimientos: si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación:
 - ◆ Reacción.- mediante encuestas inmediatamente al finalizar la actividad de capacitación. Esto nos permitirá valorar lo positivo y negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de

mejorar en ediciones futura, para el efecto para cada actividad de capacitación se contará con un formato adecuado.

(Ver en el anexo 1 el formato de encuesta de evaluación).

- ◆ Aprendizaje.- Con esta modalidad se va a intentar medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de la acción de capacitación, a través de pruebas de conocimiento, lo cual permitirá identificar por otro lado las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación.
- Evaluación de desempeño: Se indaga si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo, para el efecto se utilizarán las evaluaciones de desempeño por competencias en forma anual.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

ANEXO 1



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
Oficina de Recursos Humanos

ENCUESTA DE EVALUACION

Recursos Humanos le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra oficina valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

En términos generales, ¿cómo calificaría usted el taller..... ?

() Excelente () Muy bueno () Bueno () Regular () Malo.

¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

() Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No

En forma individual, ¿cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
A. Atención en la inscripción					
B. Instalaciones / aula					
C. Coffee breaks					
D. Audio / Video					
E. Calidad del material de lectura y de trabajo:					

¿El horario le pareció adecuado?

() Sí () No

Si su respuesta es No, qué otros horarios sugeriría?

Días:

Horas:

¿Cómo tuvo conocimiento de este taller? (puede marcar más de una alternativa)

- () Recibió correo electrónico de Recursos Humanos.
- () Perifoneo interno.
- () Su jefe de lo sugirió.
- () Pizarra de comunicaciones.
- () Intranet.
- () Otro medio: (señalar)

¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

.....
.....
.....

Comentarios y sugerencias adicionales:

.....
.....

¡Muchas Gracias por su colaboración!



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Instructor:		Fecha:	
Curso:			
I. Conducción del taller			
Dinámica grupal			
1. Comunidad de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Atracción inicial/expectativa. • Generación de confianza/rompimiento de tensión. 		
2. Inicio/encuadre	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de expectativas. 		
3. Cierre del taller	<ul style="list-style-type: none"> • Generar compromiso con los aprendizajes. 		
Lenguaje Verbal			
1. Tono			
2. Volumen			
3. Dicción			
4. Timbre			
5. Ritmo			
6. Énfasis			
7. Claridad			
Lenguaje Corporal			
1. Prestancia	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio del tema. • Seguridad/posición. • Vestimenta. • Ademanos. 		
2. Desplazamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Movilidad 		
3. Gesticulaciones			
4. Contacto visual			
Condiciones Ambientales			
1. Del salón			
2. Temperatura/aire			
3. Luz			
4. Mobiliario			
5. Horario			
Técnicas de enseñanza-aprendizaje			
<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de aprendizaje dirigidas. • Técnicas de aprendizaje participativas. • Técnicas de aprendizaje experiencial. • Técnicas de evaluación. • Manejo de los avances tecnológicos. • Uso de herramientas audiovisuales. • Otras técnicas de aprendizaje. 			
Manejo grupal			

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

- Credibilidad.
- Reglas del juego.
- Dinámicas energizadoras.
- Tácticas para mantener la atención.
- Manejo de la tipología de los participantes.

Cumplimiento de los objetivos de aprendizaje

- Realiza la evaluación de reacción
- ¿Se alcanzaron los objetivos del taller?
- El manejo del tiempo didáctico ¿Fue el adecuado?



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

