

Arequipa, 2011 Octubre 06

**OFICIO N° 898 -2011-GRA/GGR**

**Señor**  
**EDMUNDO BETETA OBREROS**  
Presidente Ejecutivo  
Autoridad Nacional del Servicio Civil - PCM  
Pasaje Francisco de Zela 150 – Piso 10, Jesús María  
**LIMA.-**



**REFERENCIA:** O/M N° 027-2011-SERVIR/PE  
Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016

Tengo el agrado de dirigirme a Usted para saludarlo y en atención al documento de la referencia, manifestarle que de acuerdo al informe alcanzado por el Jefe de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Arequipa no es posible cumplir con entregar el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 en el plazo establecido de 90 días, es decir el 28 de setiembre del año en curso, debido a que esta actividad demanda mayor tiempo.

En este sentido, solicitamos a usted se nos otorgue una ampliación de plazo de 45 días, es decir hasta el 15 de noviembre del año en curso.

Sin otro particular me complace en quedar de Usted.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

[Signature]  
-----  
CPCC BERLY JOSÉ GONZÁLES ARIAS  
GERENTE GENERAL REGIONAL

89-005 0723 -2011 /PE

BGA/mmg.  
cc. archivo  
SIAP: 51070





"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año del Centenario de Machu Picchu para el mundo"

Lima, 19 AGO 2011

OFICIO MULTIPLE Nº 027 -2011-SERVIR/PE

Señor  
JUAN MANUEL GUILLEN BENAVIDES  
Presidente Regional  
Gobierno Regional de Arequipa  
Arequipa.-

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
Nº 8288  
13 de set 2011  
Recibido por: *conne*  
Hora: 11:45

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
SERVICIO CIVIL  
TRÁMITE DOCUMENTAL  
09 SEP 2011  
Reg: 51070 Folio: 017CD  
Hora: 14:58 Firma: *lo*

Referencia : Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al asunto de la referencia, para informarle que con fecha 30 de junio del 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha aprobado la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 074-2011-SERVIR/PE que amplía el plazo de entrega del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012-2016 con la finalidad de que tanto las sedes centrales de los pliegos del Gobierno Nacional, así como los Gobiernos Regionales logren superar las dificultades presentadas en la elaboración y aprobación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP). El plazo de ampliación es por noventa días que se cumplen el 28 de setiembre del 2011.

Deberán tener en cuenta que el PDP Quinquenal (2012-2016) es un plan estratégico de capacitación y debe estar alineado con el plan estratégico de la entidad, es un tipo de plan direccional o general que tendrá una vigencia de cinco años y se implementará a través de los PDP Anualizados.

Tienen a su disposición la lista de preguntas frecuentes así como la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, instrumento que fue desarrollado ampliamente en el taller de asistencia técnica llevado a cabo en el mes de mayo del presente. Toda la información se encuentra en la página web: [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).

Quedo a su disposición para atender cualquier duda o consulta que se pudiera presentar al momento de la elaboración de su PDP, al siguiente email: [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe).

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

*[Handwritten Signature]*

EDMUNDO BETETA OBREROS  
Presidente Ejecutivo  
AUTORIDAD NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
 a: *W. R. G. Torres*  
 a: *Director de P. de Desarrollo*  
 a: *la mesa*  
 fecha: 11/9/15 Firma: *[Signature]*

PRESIDENCIA  
 Registro Nº 51070  
 09 SEP 2011  
 Recibido por: *[Signature]*  
 Hora: *16:00*

Pasaje Francisco de Zela 150  
Piso 10, Jesús María  
Lima 11, Perú  
T: 51-1-2063370

[www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)







"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad "



Arequipa, 2012. Junio. 18.

OFICIO N° <sup>648</sup> -2012-GRA/ORH.

0024899-2012  
DCCR

SEÑORES:  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- SERVIR.  
GERENCIA DE DESARROLLO DE CAPACIDADES Y RENDIMIENTO.  
LIMA -11, Perú.



Asunto: Remito Información solicitada.

Por medio del presente me dirijo a Usted con la finalidad de expresarle nuestro cordial saludo a nombre del **Gobierno Regional de Arequipa** y hacer de su conocimiento que la Oficina de Recursos Humanos-Área de Capacitación ha promovido, implementado y constituido el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa y el Comité ha elaborado según instrucciones de **SERVIR**, el Plan Quinquenal PDP-2012-2016, y el Plan Anualizado PDP-2012, el Comité ha sido reconocido y los planes Quinquenal y Anualizado han sido aprobados por Resolución Ejecutiva Regional del Titular del Pliego del Gobierno Regional de Arequipa. Las dificultades para la implementación han sido diversas para poder cumplir con los plazos establecidos por su representada, pero cumplimos con enviar a ustedes la siguiente documentación:

- Copia del Acta de Constitución del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- Copia de la Resolución Ejecutiva Regional N°163-2012-GRA/PR-2012, reconoce a los miembros del Comité.
- Copia del Plan Quinquenal, PDP- 2012-2016.
- Copia del Plan Anualizado, PDP-2012.
- Copia de la Resolución Ejecutiva Regional N°281-2012-GRA/PR-2012- de APROBACIÓN los Planes de Desarrollo de las Personas, Quinquenal y Anualizado-2012.

El secretario del Comité es el Abog. Luis Felipe Ramírez Guerrero, Jefe de Recursos Humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa- Teléfono Cel.: 976666657 y correo electrónico: lramirez\_g@hotmail.com y el Técnico ejecutivo es el Lic. Roberto Mario La Torre Hurtado ( e ) del Área de Capacitación de la Oficina de Recursos Humanos del GRA. Teléfono Cel. 95812264 y correo electrónico: rlatorrehurtado@hotmail.com

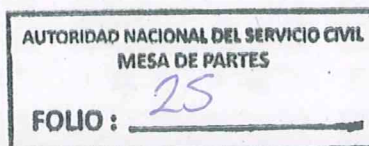
Sin otro particular, es propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra especial consideración y estima.

Atentamente.

LFRG/rh.  
cc.: archivo  
SIAP.



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
ABOG. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO  
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS







RJ 6851-2011

En Arequipa a... Dieciséis (16) días del mes y  
Noviembre del Dos mil Once (2011), yo  
Fernando Begazo Delgado Abogado Notario del distrito  
de Arequipa en aplicación de los artículos 112 al 116 del  
Decreto Legislativo N° 1049 suscribo la apertura  
del presente...

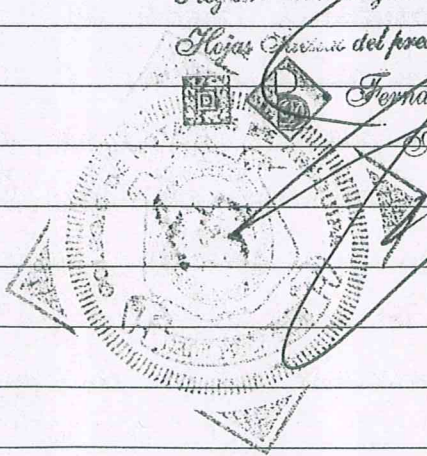
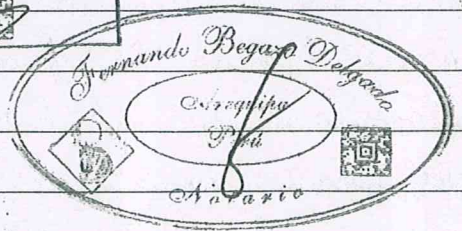
Uno (01)  
denominado Actas del Comité de Capacitación PDP  
de la Sede Central del Gra  
Gobierno Regional de  
Arequipa RUC # 20498390570

En el presente se cuenta con doscientos (200) folios S.I.M.P. los en  
cada uno de los cuales se encuentra mi sello notarial Este Libro queda  
registrado bajo el número 6851-2011 (1) en mi

Registro Cronológico de Verificación de apertura de Libros

Folios que se encuentran del presente No. D y fo.

Fernando Begazo Delgado  
Abogado Notario





## Acta de instalación del comité de capacitación -PDP- de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa.

En la oficina de la Gerencia General Regional. El día 18 de Noviembre del presente año, siendo las 7:50am. nos reunimos los integrantes miembros del Comité de Capacitación del PDP, de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa, en el cargo de Presidente Abog. Jorge Luis Aguilar Gallegos Gerente General Regional, Secretario Abog. Luis Felipe Ramirez Guerrero, Jefe de la Oficina de RR.HH., como integrante Econ. Eliana Vargas Paz, Jefa de la Oficina de Planificación Presupuesto y Ordenamiento Territorial y la Sra. Zeila Chaparro Setomayer, como representante de los trabajadores del Gobierno Regional Arequipa, con el fin de instalar el Comité de Capacitación del PDP, en el que se instaló con la totalidad de sus miembros, el Presidente apertura la sesión para indicar al Jefe de Recursos Humanos, en su condición de Secretario del Comité levanta el acta correspondiente.

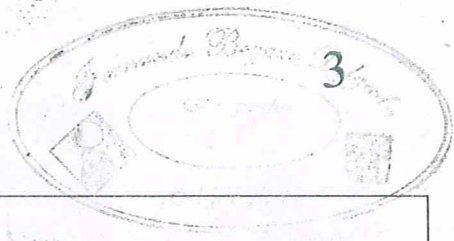
El secretario del Comité informa sobre la propuesta del Plan de Desarrollo de las personas -PDP- Anualizado y el cumplimiento de algunas jefaturas al no alcanzar los instrumentos de diagnóstico para la elaboración del Plan Quinquenal. Se llegó a los siguientes acuerdos:

1. Remitir oficio a la Ing. Sarah Peña Dávila Gerente Regional de Infraestructura y al Sub Gerente SOC. Rene Huanta Ramos de la Oficina de Proyectos de Inversión -O.P.I., para convocarlos a la proxima sesión del Comité que se realizará el día martes 22 hora 03:00pm en la Oficina de la Gerencia General Regional, para que nos informe sobre la situación del Proyecto de Capacitación, del componente Obra Construcción del segundo Edificio Administrativo del GRA. En cuanto al Sociólogo René Huanta informe sobre la formulación de un proyecto social de Capacitación PIP -SNIP, para acceder a financiamiento del Plan de Desarrollo de las personas al Servicio del Estado -PDP- Anualizado - 2012.

2. Coordinar con la ORCI, para que nos informe que modalidad de contratados no pueden acceder a la capacitación.

3. El presidente del Comité coordinará con el Presidente del Gobierno Regional a fin de que oficialice mediante la resolución correspondiente al Comité encargado




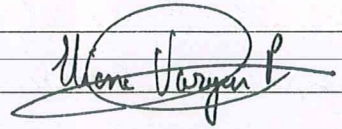
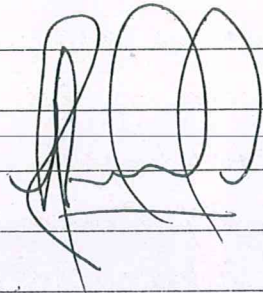


del PDP.

Siendo las 8:45 am. se dio por concluida la reunión, firmando los presentes

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

  
ABOG. JOSÉ LUIS AGUILAR GALLEGOS  
GERENTE GENERAL REGIONAL



En la ciudad de Arequipa en la sala de reuniones de la  
 Junta General Regional el día martes 29 de noviembre del  
 presente año, siendo las 3.58 de la tarde el Comité de  
 Capacitación de la sede Central del G.R.A., con la anuencia de  
 su Presidente, Abog. José Luis Aguilar Gallegos, Abog. Luis  
 Felipe Ramírez Guerrero, CPC. Eliana Vargas Paz y la sra.  
 Zoila Chaparro Sotomayor representante de los trabajadores e  
 invitados y Ing. Sarah Peña Dávila, Gerente de Infraestructu-  
 ra y el Soc. René Huamán Ramos, jefe de la Oficina de  
 Programación de Inversiones, OPI, se dio por abierta la  
 asamblea ordinaria para tratar la siguiente agenda. Expo-  
 sición del Soc. René Huamán Ramos, indicando que es viable  
 la formulación de un Proyecto PIP-SNIP, para acceder a  
 financiamiento. Exposición de la Ing. Sarah Peña Dávila,  
 indica que en efecto no existe presupuesto en obras para el  
 año 2010, pero se debe estudiar la posibilidad de habili-  
 tar financiamiento de obra Construcción de la Obra Edificio  
 11 Kennedy para el año 2011, El abog. Luis Felipe Ramírez  
 Guerrero, indicó que la propuesta de Plan Quinquenal-  
 2012-2016, se encuentra en proceso de revisión de parte  
 del Comité de Capacitación sujeto a aprobación para ser ele-  
 vado a la Presidencia del G.R.A. El Presidente del Comité,





OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
 Registro N° 021  
 Recibido por: CONNE  
 Hora:

N° \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
 CERTIFICO que el presente documento es copia fiel de su original con el cual fué confrontado. De lo cual doy Fé.

LIC. GEORGINA TORCA FEBRES  
 FEDATARIO TITULAR  
 SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

PRESIDENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Resolución Ejecutiva Regional

N° 281-2012-GR/PR

VISTOS:

El Informe N° 314 -2012-GR/VORH, de fecha 06 de abril del 2012, del Jefe de la Oficina Recursos Humanos a través del cual remite "El Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas-PDP-2012-2016" y "Plan de Desarrollo de Personas Anualizado PDP 2012" de la Sede Central del Gobierno Regional Arequipa, solicitando su aprobación,

El Informe N° 577-2012-GR/ORAJ, de fecha 18 de Abril del 2012, y;

CONSIDERANDO:

Que, el literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, prescribe que la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, tiene entre sus funciones las de formular y planificar políticas nacionales en materia de recursos humanos, desarrollo, capacitación y relaciones humanas en el servicio civil, acciones que son necesarias implementar en el Gobierno Regional de Arequipa;

Que, de conformidad a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, que "aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público", y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010, se establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023", lo que permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de las capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esa forma, contribuir a mejorar la administración pública;

Que, en ese contexto normativo, se hace necesario aprobar "El Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas-PDP-2012-2016" y de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa", elaborado por la Comisión designada para dicho efecto;

Que, de conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobierno Regionales, modificada por la Ley N° 27902; Ordenanza Regional N° 010-AREQUIPA; Decreto Legislativo N° 1025, Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444 y en uso de las facultades conferidas Ley;

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1°.- APROBAR** "El Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas-PDP-2012-2016 de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa", el mismo que en fojas veintiuno (21) forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2°.- APROBAR** "El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado PDP 2012 de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa", el mismo que en fojas once (11) forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 3°.- NOTIFICAR** a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR,







PRESIDENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

*Resolución Ejecutiva Regional*

Nº 163-2012-GR/PR

VISTO Y CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025, que "aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público", y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, se establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo Nº 1023;

Que, el Artículo 3º del Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, establece:

*"La planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP).*

*Los PDP deberán contener los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión multianual con que cuente la entidad, en particular, el Plan Estratégico Institucional, que permitan un horizonte de mediano plazo. De igual forma, los PDP deberán describir las estrategias de implementación del desarrollo de las personas, en correspondencia con los instrumentos de gestión respectivos, en particular, el Plan Operativo Institucional, así como el presupuesto de la entidad.*

*Los PDP tendrán una vigencia de cinco años. Cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad. Los PDP deben ser presentados por las entidades públicas a SERVIR en los treinta (30) primeros días calendario del año.*

*Para la elaboración de los PDP, la entidad deberá contar con un comité integrado por, al menos:*

*Un representante de la Alta Dirección, Un representante de la Oficina de Presupuesto, Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y Un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos";*

Que, en ese contexto normativo se hace necesario designar a los miembros del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2012 – 2016, de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa;

Que, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Nº 27783 Ley de Bases de la Descentralización; Ley Nº 27867 Ley Orgánica de Gobierno Regionales, modificada por la Ley Nº 27902; Ordenanza Regional Nº 010-AREQUIPA; Decreto Legislativo Nº 1025, Ley de Procedimiento Administrativo General Nº 27444 y en uso de las facultades conferidas Ley;

SE RESUELVE:



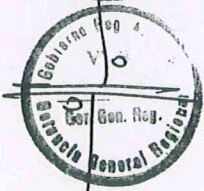


GOBIERNO REGIONAL  
DE AREQUIPA

**servir**  
HERRAMIENTA DEL PERÚ QUE CRECE

**GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA**  
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**  
**ÁREA DE CAPACITACIÓN**

**PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE PERSONAS**  
**2012 - 2016**



**AREQUIPA**

**2012**





PLAN QUINQUENAL DE DESARROLLO DE PERSONAS  
2012 – 2016

C O N T E N I D O

**Presentación.**

**Marco Estratégico Institucional.**

**Misión.**

**Visión.**

**Objetivos: Generales y Estratégicos.**

**Principios y Valores.**

**Competencias Necesarias.**

**Estrategias de Capacitación Quinquenal.**

**Metas de Capacitación y Evaluación.**

**Financiamiento.**

**Metas de Capacitación y Evaluación.**

**Mecanismos de Seguimiento y Evaluación.**

**Metas e Indicadores.**

**Evaluación de la Capacitación.**

**Cuadro Resumen.**





## PRESENTACIÓN

El Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas (PDP) del Gobierno Regional de Arequipa, 2012 – 2016, ha sido formulado en alineación con los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva N° 001-2010-SERVIR/GDCR "Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 58-2010-SERVIR/PE, en cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.

El presente Plan se constituye en un instrumento de gestión orientado a optimizar la puesta en marcha de acciones formativas a implementarse en el quinquenio, tales como la capacitación, monitoreo y evaluación, a efectuarse en el marco de los lineamientos de la entidad antes indicada.

La elaboración del presente Plan implica, como primer paso, el conocimiento del marco estratégico institucional y las competencias establecidas por la normatividad vigente, pues constituye el marco de referencia dentro del cual se desarrollarán las acciones.

Posteriormente resulta necesaria la realización de un diagnóstico de los recursos humanos de la institución y sus respectivos perfiles ocupacionales, con el propósito de identificar las funciones que cumplen y sus necesidades de capacitación por competencias, para luego establecer los objetivos y estrategias de capacitación y, finalmente, delimitar las metas e indicadores, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación de dicho Plan.

### MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.-

El Gobierno Regional de Arequipa – Sede Central, fue creada por Ley N° 27867, publicada el 16.11.2002, modificada por la Ley N° 27902, publicada el 01.01.2003. Es una institución que lidera y fomenta el desarrollo regional integral y sostenible, promoviendo la inversión pública y privada, el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo. Así también el Gobierno Regional de Arequipa tiene entre sus funciones el desarrollo regional, que comprende la aplicación coherente y eficaz de las políticas e instrumentos de desarrollo económico, social, población, cultural y ambiental, a través de planes, programas y proyectos orientados a generar condiciones que permitan el crecimiento económico armonizado con la dinámica demográfica, el desarrollo social equilibrado y la conservación de los recursos naturales y el ambiente en el territorio regional, orientado hacia el ejercicio pleno de los derechos del hombre y mujeres e igualdad de oportunidades.

Plan Estratégico de Desarrollo –PED.  
Plan de Desarrollo Concertado – PDC.  
Plan Estratégico Institucional – PEI.  
Plan Operativo Institucional – POI.

### LA MISIÓN.-

Es misión del Gobierno Regional de Arequipa 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. Es una institución moderna en su gestión, encargado de promover, impulsar, concertar y apoyar las oportunidades del desarrollo socio económico de la población, frente al escenario global en el que vivimos; optimizando el uso de los recursos, propendiendo hacia una competitividad de su producción y el logro de las aspiraciones más sentidas de su población en un marco de justicia social; ejecutando acciones y obras concertadas para promover la inversión pública y privada, y apoyar acciones de reingeniería en los servicios públicos y administrativos del ámbito regional ( Fuente: Plan Estratégico Regional-2008-2010 ).





## **VISIÓN.-**

La Región Arequipa se encuentra en proceso de lograr un adecuado desarrollo socioeconómico integral, sostenible descentralizado y equilibrado, que representa la identidad cultural de cada provincia y promueve los principales valores éticos y morales en proceso de la construcción participativa de una nueva sociedad.

La Región Arequipa participa en la consolidación de la gran región sur del país y conjuntamente con los Gobiernos Locales se ha mejorado la prestación de servicios básicos, priorizando una atención de calidad y suficiente cobertura en salud y educación, sobre todo para los sectores de la población mas desprotegida.

Se fomenta y promueve con eficiencia el desarrollo productivo, gestionando con responsabilidad el uso racional y preservación de los recursos naturales y el medio ambiente, generando empleo digno con igualdad de oportunidades para todos, como principal instrumento de lucha contra la pobreza y exclusión, elevando la calidad de vida de sus habitantes. ( Fuente: Plan Estratégico Regional-2008-2010 ).

## **Objetivo General.-**

Generar mayores capacidades y competencias en los recursos humanos del Gobierno Regional de Arequipa a fin de mejorar el cumplimiento de sus funciones, lograr altos estándares de productividad y calidad del servicio, prevenir la obsolescencia y fortalecer el desarrollo personal en un ambiente laboral estable.

## **Objetivo Específicos:**

Actualizar y ampliar permanente los conocimientos requeridos por las personas al servicio del Gobierno Regional de Arequipa para el eficiente ejercicio de sus funciones, sea en el ámbito funcional o administrativo.

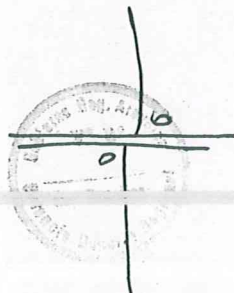
Desarrollar habilidades que permitan brindar el mejor servicio al ciudadano.  
Generar un ambiente laboral estable a mediano plazo.

Procurar un ambiente competitivo donde se premie el rendimiento distinguido y el buen rendimiento, motivando así al personal a mantener la buena disposición a reconocer la necesidad de adquirir conocimientos o habilidades nuevas, así como conservar el deseo de aprender.

Desarrollar una mejor comunicación horizontal entre todos los niveles de gestión que procure la interrelación efectiva y el liderazgo participativo.

Fomentar la vocación de servicio y el compromiso con los objetivos estratégicos de la institución.

Incentivar el conocimiento de las acciones de control interno, el Código de Ética de la Función Pública y el Plan de Lucha contra la Corrupción.





## Objetivos Estratégicos Institucional del Gobierno Regional de Arequipa.

Eje Estratégicos	Objetivos Estratégicos
1. Desarrollo Social. Crear condiciones para la prestación de servicios de salud, educación y servicios básicos.	1. Mejor cobertura, eficacia y calidad de los servicios de educación. 2. Mejora e incremento de servicios de salud e instalación de agua y desagüe a las viviendas de las zonas urbano marginales y rurales.
2. Desarrollo Económico y Protección del Medio Ambiente. Crear condiciones para el desarrollo económico y protección del medio ambiente desarrollo de la producción exportación y turismo sostenido.	3. Reconversión del sector agropecuario con tecnología de riego, cadenas productivas: Impulso de la agro exportación, mejoramiento genético y manejo de suelos. 4. Reactivación de la actividad productiva industrial Manufacturera, pesquera y minera artesanal fortaleciendo la competitividad de la PYMES y MYPES , con tecnologías limpias.
3. Fortalecimiento de la Institucionalidad, la ciencia y la tecnología para la producción. Crear condiciones para el fortalecimiento de la institucionalidad, ciencia y tecnología para la producción.	5. Ampliación y conservación de circuitos y redes turísticas en las zonas costeras, valles intermedios, alto andino y área metropolitana de Arequipa, con criterio de turismo sostenible. 6. Incremento de la dotación energética hidráulica, térmica, gasífera y petroquímica en la región, para uso industrial y domiciliaria. 7. Conservación y protección del medio ambiente natural y cultural. Arequipa como gran centro intelectual y cultural del país : Productora de Patentes.
4. Infraestructura de soporte para impulsar el desarrollo regional. Crear condiciones para mejorar la infraestructura de soporte, corredores viales, energía, comunicación y servicios para apoyar el desarrollo regional.	8. Gestión institucional con procedimientos y servicios eficientes, eficaces y de calidad. 9. Promover la participación ciudadana y la equidad de género. 10. Sector Público, privado y académico realizan investigación y tecnologías articuladas a la producción. 11. Integración regional a través de las TICS.
	12. Integración vial interprovincial e interregional. 13. Infraestructura agrícola 14. Mejor infraestructura de servicios logísticos en puertos, aeropuertos, desembarcaderos y áreas de transformación industrial. 15. Ordenamiento territorial regional para el desarrollo equilibrado.

Fuente: Plan Estratégico Regional -PEI-GRA-.2009.

### PRINCIPIOS Y VALORES.-

#### • Participación:

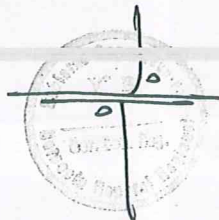
La gestión regional desarrollará y hará uso de instancias y estrategias concretas de participación ciudadana en las fases de formulación, seguimiento, fiscalización y evaluación de la gestión de gobierno y de la ejecución de los planes, presupuestos y proyectos regionales.

#### • Transparencia:

Los planes, presupuestos, objetivos, metas y resultados del Gobierno Regional de Arequipa serán difundidos a la población. La implementación de portales electrónicos en Internet y cualquier otro medio de acceso a la información pública se rige por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

#### • Inclusión Social:

El Gobierno Regional de Arequipa desarrolla políticas y acciones integrales de gobierno dirigidas a promover la inclusión económica, social, política y cultural, de jóvenes, personas con discapacidad o grupos sociales tradicionalmente excluidos y marginados del Estado, principalmente ubicada en el ámbito rural y organizado en comunidades campesinas y nativas, nutriéndose de sus perspectivas y aportes. Estas acciones también buscan promover los derechos de grupos vulnerables impidiendo la discriminación por razones de etnia, religión o género y toda otra forma de discriminación.





• **Integridad:**

Los elementos esenciales de la integridad son la honestidad, la sinceridad, la ausencia de influencias corruptivas, el cumplimiento de las leyes, las normas y los reglamentos.

**COMPETENCIAS NECESARIAS.-**

El Gobierno Regional de Arequipa cuenta con profesionales, técnicos dedicados y eficientes en el desempeño de sus funciones diarias que, convenientemente capacitados y motivados, pueden contribuir de una mejor manera a la consecución de los objetivos institucionales desde la posición que cada uno ocupa.

Por este motivo, resulta necesario diseñar un Plan que recoja el grado de conocimientos que presentan los trabajadores y la metodología apropiada para el aprendizaje, actualización y/o reforzamiento de conocimientos, que les permita desarrollar sus capacidades basándose en un enfoque educativo por competencias.

En ese contexto, entendemos por "Competencia", el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas observables y medibles que posee una persona que le permite la realización exitosa de una actividad; y por "Desarrollo de Capacidades", el proceso de internalización de saberes, habilidades y actitudes que permite a las personas, grupos y organizaciones identificar y resolver problemas, desempeñar funciones y tomar decisiones orientadas a mejorar su desempeño de manera sostenible.

Acorde con los objetivos institucionales, a nivel general, las competencias necesarias por parte de las personas que trabajan en el Gobierno Regional de Arequipa son:

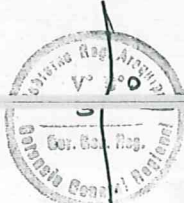
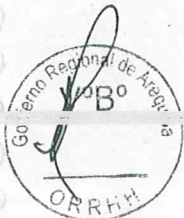
El Gobierno Regional de Arequipa, requiere contar con profesionales y técnicos dedicados, eficientes y convenientemente capacitados que, mediante el desempeño de sus funciones diarias, contribuyan a la consecución de los objetivos institucionales. Por tanto, resulta necesario desarrollar cualidades y competencias en las personas que actualmente sirven en la institución, a fin de que logren alcanzar el mejor desempeño en la posición que les corresponda y puedan garantizar, de esta manera, su competitividad.

Por ello resulta necesario procurar el desarrollo de las siguientes competencias:

- Competencias en calidad en el servicio y atención al ciudadano.
- Competencias en gestión pública para el desarrollo de las políticas institucionales.
- Competencias en administración pública que permitan la optimización de los procesos administrativos.
- Competencias en ética profesional y lucha contra la corrupción.
- Competencias en comunicación para el desarrollo.
- Competencias en acciones de control interno, su ejecución, monitoreo y seguimiento.
- Competencias en mejoramiento permanente.
- Competencias de trabajo en equipo.
- Competencia en obtención de resultados.

Adicionalmente, en el Plan Anualizado se incluirán las competencias necesarias por áreas operativas y administrativas de la institución, en el marco del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Arequipa y de las metas establecidas en el Plan Operativo Institucional correspondiente.

Cabe señalar que desde el 2008 hasta el año 2011, los planes de capacitación se centraron principalmente en el entrenamiento y actualización de conocimientos de los colaboradores del GRA, a través del Plan Anual de Capacitación Regional – PACAR, para mejorar el rendimiento laboral.





Desde entonces se han desarrollado cursos de capacitación para Funcionarios, Profesionales, Técnicos y Auxiliares en diferentes especialidades como : FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE INVERSIÓN PÚBLICA - SNIP, INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EQUIPOS DE ALTO DESEMPEÑO, AUTOCAT, SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA -SIAF, SEMINARIO TALLER FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, MÓDULO ACTUALIZACIÓN EN SEGURIDAD - MANEJO DEFENSIVO RT Y MV, OFIMÁTICA, IMPLICANCIAS EN ACTOS ADMINISTRATIVOS- MEDIDAS CORRECTIVAS EN LA DEUDA SOCIAL, CONTRATOS EN OBRAS CIVILES, CONOCIMIENTO Y MANEJO DE INFORMÁTICA USANDO ENTORNOS VIRTUALES, BUEN TRATO AL CLIENTE , CURSO DE MATERIALES, RELACIONES HUMANAS Y CÓDIGO DE ÉTICA, SEGURIDAD, ALMACÉNES, MECÁNICA AUTOMOTRIZ, CONTROL INTERNO, Otros, realizados en la sede del GRA, y universidades con quienes tenemos convenios marco firmados, a fin de fortalecer las capacidades del personal de la institución así como asegurar el cumplimiento de las metas trazadas.

Los planes PDP- Quinquenal – 2012 – 2016 y Anualizado – 2012, para su elaboración se han tomado en cuenta como insumos la detección de las necesidades de capacitación según la Directiva-SERVIIR, para elaboración del Plan de Desarrollo de Capacidades al Servicio del Estado-PDP.

La Oficina de Recursos Humanos – Área de Capacitación del GRA. a través del Plan Anual de Capacitación Regional-PACAR , ha tenido resultados positivos en materia de capacitación en las diferentes unidades orgánicas, obtenidos pese a las limitaciones presupuestales.

### **Estrategias de capacitación Quinquenal.-**

La formulación de las estrategias requiere un análisis de los objetivos de capacitación, dado que se constituyen como las herramientas que facilitarán la consecución de los mismos, por lo cual, se busca lograr el desarrollo de las competencias necesarias para optimizar el desempeño organizacional.

Las estrategias a emplear son:

- Planificación y realización de talleres participativos para el desarrollo de competencias actitudinales.
- Realización de cursos y talleres para el desarrollo de competencias de acuerdo a los perfiles ocupacionales de los profesionales y técnicos respecto a los temas vinculados al desarrollo regional que son materia de los objetivos de la institución (Desarrollo Social, Desarrollo Económico y Protección del Medio Ambiente, Fortalecimiento de la Institucionalidad, la ciencia y la tecnología para la producción e Infraestructura de soporte para impulsar el desarrollo regional).
- Realización de eventos motivacionales sobre liderazgo y desarrollo personal.
- Desarrollo de actividades prácticas grupales para fomentar el trabajo en equipo y la comunicación.
- Presentación de casuísticos sobre los principales problemas que se desarrollan en cada área.
- Desarrollo e implementación de módulos de auto aprendizaje en la Intranet (e-learning).
- Procurar una política de recursos humanos que evite la alta rotación de personal.
- Articulación de esfuerzos entre los Órganos de Línea, de Apoyo y las Oficinas Zonales, conducente a coordinar la programación de los talleres de capacitación y su contenido, así como a asegurar la participación activa de los trabajadores.

El enfoque educativo que se plantea para el desarrollo de los eventos de capacitación es el denominado Enfoque por Competencias, el mismo que considera partir de la práctica cotidiana de los participantes (saberes previos), y brindar un carácter práctico a los nuevos aprendizajes, en procura de mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias de los participantes en el ejercicio de sus tareas y funciones cotidianas, así como la optimización del desempeño institucional.

El enfoque por competencias no considera la adquisición de conocimientos sólo de manera teórica, memorística o práctica, sino que es integral, complementa lo teórico con lo práctico, orientando lo aprendido a la acción.





Las características del modelo de capacitación basado en competencias son:

- Formulación del perfil desde la demanda.
- Centrado en el desarrollo de capacidades y competencias.
- El formador actúa como facilitador del aprendizaje.
- Metodologías Metodología centradas en el "aprender haciendo"
- Capacitación flexible y personalizada.
- El participante es activo: analiza, investiga, aporta el saber.
- Evaluación del proceso y del producto.
- Evaluación como proceso de reinformación.

#### POBLACIÓN LABORAL

N°	COLABORADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	N°
01	NOMBRADOS	328
02	CONTRATADOS - CAS	71
04	CONTRATADOS - INVERSIÓN	670
05	FUNCIONARIOS	32
06	CONSEJEROS REGIONALES	08
07	PRACTICANTES	37
	<b>TOTAL:</b>	<b>1 146</b>

Fuente: Of. RR.HH. Área de Remuneraciones-Nov. 2011.

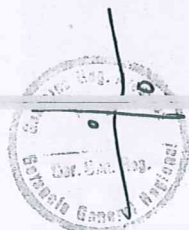
Entre los profesionales y técnicos con los que cuenta el GRA, tenemos abogados versados en derecho administrativo, arquitectos, ingenieros civiles, economistas, administradores, contadores, trabajadores sociales, y administrativos, personal de servicios, etc., por lo que los perfiles ocupacionales son diversos.

#### FINANCIAMIENTO.-

La Asignación Presupuestal requerida para el presente Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2012, es un monto de (S/.184,000 ), Ciento Ochenticuatro Mil Nuevos Soles, tiene como fuente de financiamiento el Componente Capacitación proveniente del PIP-" Mejoramiento de Capacidades en la Gestión Institucional de la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa. Código SNIP del Proyecto de Inversión Pública: 137922.

#### METAS DE CAPACITACIÓN.-

- Incrementar capacidades y desarrollar competencias en los colaboradores.
- Incrementar capacidades y desarrollar competencias en gestión y administración de los recursos.
- Desarrollar habilidades de atención al público.
- Desarrollar hábitos de efectividad en los colaboradores.
- Contar con la participación activa de los colaboradores.
- Desarrollar competencias de comunicación y coordinación efectiva a nivel personal y entre unidades orgánicas.
- Desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.
- Reducir las brechas de identificación y compromiso con la institución.
- Incrementar el conocimiento de las acciones de control interno y el Código de Ética de la Función Pública.
- Alcanzar un ambiente laboral estable a mediano plazo, que permita mejorar la calidad de vida de las personas al servicio de la institución.





## INDICADORES.-

- Número y porcentaje de participantes en talleres y charlas.
- Número y porcentaje de personas capacitadas por unidad orgánica.
- Número y porcentaje de aprobados y desaprobados.
- Diferencia en las pruebas de entrada y salida.
- Número de constancias y certificados entregados.
- Resultado de las evaluaciones de desempeño.
- Resultados de la medición del nivel de satisfacción del clima laboral.
- Número de charlas, talleres y cursos de capacitación dictados.
- Brecha existente entre los resultados de la evaluación de desempeño actual con la anterior.
- Metas por Oficina o Dirección establecidas en el Plan Operativo Institucional.

## MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.-

Las estrategias de capacitación que sean emprendidas requieren de seguimiento y evaluación para determinar el avance en la consecución de las metas de capacitación.

En ese sentido, resulta necesario efectuar un seguimiento continuo o periódico a fin de optimizar los procesos determinados en la etapa de formulación, así como los identificados como consecuencia del proceso de aprendizaje que resulta al comparar lo realizado con lo programado.

Las acciones de evaluación serán efectuadas bajo tres modalidades:

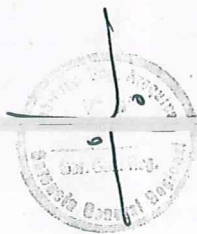
- **Evaluaciones de conocimientos:** referido a determinar el nivel de aprendizaje obtenido respecto a los contenidos de las actividades de capacitación.
- **Evaluaciones de desempeño:** orientadas a conocer el nivel de utilidad de las distintas acciones de capacitación emprendidas por la institución. Se pretende delimitar la efectividad de las distintas estrategias de capacitación, es decir, la practicidad y aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en las distintas actividades que desarrollan los trabajadores. Esta evaluación resulta de suma importancia dado que, define el impacto de la capacitación y su contribución al logro de los propósitos institucionales.
- **Evaluaciones a través de encuestas:** permite un acercamiento a las percepciones de los trabajadores referidas al ambiente de trabajo, es decir, delimitar si el entorno laboral propicia y si es que constituye un aliciente para el buen desempeño y desarrollo de los trabajadores.

## TIPO DE EVALUACIÓN A SER IMPLEMENTADAS.-

Se prevé como tipo de evaluación del personal:

- **Prueba de conocimiento:** Para determinar si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- **Evaluación de desempeño:** Para determinar si los participantes están aplicando lo aprendido en sus puestos de trabajo

Estas evaluaciones serán aplicadas de acuerdo a las acciones programadas en los planes anuales y con los instrumentos elaborados para tal fin. De ser necesarios, serán complementadas con otras metodologías de evaluación.





## METAS E INDICADORES.

Metas	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir las brechas de competencias de los servidores públicos que hayan obtenido una calificación de menos del 70% de logro en la evaluación 2011.</li> <li>• Reducir las brechas de conocimiento y habilidades funcionales en las Gerencias, Sub Gerencias, Oficinas, Unidades, Áreas, en la que se haya identificado demandas vinculadas al cumplimiento de su misión y/u objetivos operacionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° trabajadores que superan la calificación del 70 % de logro en las evaluaciones de competencias anuales.</li> <li>• N° y cantidad de personas capacitadas por gerencia, y unidades funcionales</li> <li>• N° horas capacitación por trabajador</li> <li>• Costo capacitación por hora</li> <li>• Inversión Institucional en capacitación por trabajador</li> </ul>

## MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.-

- Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidas en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos.

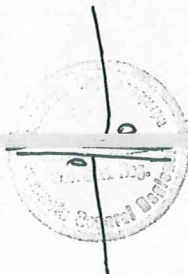
## EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.-

### Evaluación de la Satisfacción

QUE EVALUA.	EXPOSITOR	CURSO	INFRAESTRUTURA
Recoge la percepción de los participantes respecto a su satisfacción con algunos de los aspectos de la actividad de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento del tema.</li> <li>• Transmisión de conceptos y experiencia.</li> <li>• Absolución de preguntas a dudas.</li> <li>• Fomento de la participación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de contenidos</li> <li>• Cumplimiento de objetivos y contenidos.</li> <li>• Material de Apoyo (separatas, material de lectura, ejercicios, otros).</li> <li>• Relación teoría / práctica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comodidad de ambientes ( ruido, iluminación, estacionamiento, Breck, otros.)</li> </ul>

### Evaluación del Aprendizaje

QUE EVALUA	INICIO		FIN
Evalúa los cambios producidos en los participantes, en lo referido a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, durante las sesiones de aprendizaje en las que a participado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas escritas.</li> <li>• Pruebas de habilidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de la Participación en Clase.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposiciones</li> <li>• Observancia de la aplicación de lo aprendido.</li> <li>• Trabajo / Informes en Equipo.</li> </ul>





### Evaluación de Aplicación

QUE EVALUA	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES / COMPETENCIAS	ACTITUDES
La incorporación efectiva y continua de los conocimientos, habilidades / competencias y actitudes generadas por la capacitación en las funciones, responsabilidades o roles del participante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer los objetivos de los conocimientos.</li> <li>• Institución debe dar posibilidad de aplicación.</li> <li>• Seguimiento a decisiones u operaciones basadas en políticas, normas, estándares, otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer competencias a generar en el aprendizaje. Institución debe dar posibilidades de desarrollo.</li> <li>• Seguimiento a nuevas responsabilidades.</li> <li>• Indicadores de desempeño y periodo de refuerzo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detectar necesidades de cambio en actitudes.</li> <li>• Institución debe proveer motivación.</li> <li>• Refuerzo a actitudes positivas y seguimiento a las consideradas negativas y neutras.</li> </ul>

### Evaluación del Impacto

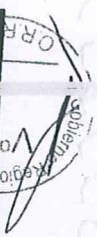
QUE EVALUA	PLAN ESTRATEGICO DE LA INSTITUCIÓN	PLAN ESTRATEGICO DE LA INSTITUCIÓN	PLAN ESTRATEGICO DE LA INSTITUCIÓN
Evalúa como la capacitación a contribuido tangiblemente a mejorar los resultados de la organización a través de un incremento de la productividad, de la calidad del producto o servicio, calidad de vida en el trabajo y en general en los planes estratégicos de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pruebas escritas.</li> <li>• Pruebas de habilidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de la Participación en Clase.</li> </ul>	<p>FIN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposiciones.</li> <li>• Observancia de la aplicación de lo aprendido.</li> <li>• Trabajo / Informes en Equipo.</li> </ul>

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA  
 OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
 OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

ABOG. LUIS FELIPE RAMÍREZ GUERRERO  
 JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS







**OBJETIVO GENERAL**

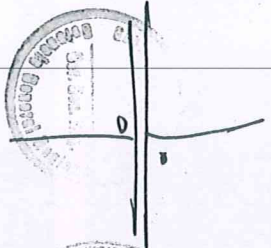
**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN**

**METAS**

**INDICADORES**

<p>Generar mayores competencias en los recursos humanos de la SEDE CENTRAL DEL G.M. para conseguir una optimización de los recursos empleados.</p>	<p>Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en unidades orgánicas que han sido detectadas con problemas funcionales de gestión.</p>	<p>Cursos de capacitación en gestión pública y técnica para mejorar el desempeño de unidades orgánicas funcionales con deficiente desempeño</p>	<p>Incrementar conocimientos y capacidades en desarrollo urbano</p>	<p>Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso</p> <p>Evaluaciones de desempeño</p> <p>Número de asistentes a curso/clases capacitación</p> <p>Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso</p> <p>Evaluaciones de desempeño</p> <p>Número de asistentes a curso/clases capacitación</p> <p>Evaluaciones de desempeño</p> <p>Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso</p> <p>Número de asistentes a curso/clases capacitación</p> <p>Evaluaciones de desempeño</p> <p>Porcentaje de aprobados y desaprobados en evaluaciones del curso</p> <p>Número de participantes en talleres y charlas</p> <p>Resultado de encuestas de clima laboral</p> <p>Grado de conocimiento de propósitos de la institución</p> <p>Número de participantes en talleres y charlas</p>
		<p>Clase maestra de las implicancias de la formalización y temas vinculados</p>		
<p>Curso de capacitación sobre catastro predial y empadronamiento</p>	<p>Desarrollar conocimientos y capacidades en gestión y administración de los recursos</p>			
<p>Clase maestra y dinámicas grupales</p>	<p>Desarrollar un buen clima laboral</p>			
<p>Charlas y talleres sobre clima organizacional</p>	<p>Reducir las brechas de identificación y compromiso con la institución</p>			
<p>Talleres de integración</p>				
<p>Fortalecer la cultura institucional fomentando la integración, coordinación y armonización de la institución en una misma dirección.</p>				







Fomentar vocación de servicio y compromiso hacia los objetivos estratégicos y finalidad de COFOPRI.	Talleres de integración para todo el personal de la institución	Lograr la identificación con los propósitos de la institución	% de participantes del total de trabajadores
Desarrollar transversalmente una comunicación e interrelación efectiva entre ambos programas funcionales de la institución así como liderazgo participativo que reditue en alto rendimiento y un buen clima laboral.	Talleres/Charlas de capacitación vinculadas al tema de atención y servicio al público	Desarrollar habilidades de atención al público	Número de quejas y reclamos por parte del público
	Casísticas y trabajos grupales	Reducir las brechas de descoordinación y desinformación entre las áreas	Grado de satisfacción del público
	Talleres de liderazgo y comunicación efectiva	Desarrollar competencias de comunicación y coordinación efectiva	Resultados de la encuesta de clima laboral Cantidad de proyectos ejecutados por áreas interrelacionadas Resultados de la evaluación de desempeño
		Desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo grupal	Grado de satisfacción con el ambiente laboral

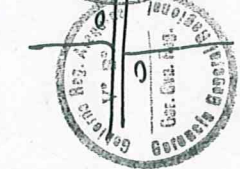




**PLAN DE CAPACITACIÓN ANUALIZADO - PDP  
( CORRESPONDE AL AÑO - 2012 )**

PLANTILLA CORRESPONDIENTE AL AÑO - 2012	UNIDADES ORGANICAS PRIORIZADAS	CURSO CAPACITACIÓN	TIPO DE EVENTO	GRUPO META	OBJETIVO	DURACIÓN (HORAS)	Nº DE PARTICIPANTES	Nº DE GRUPOS	COSTO TOTAL S/.	COSTO PERSONA S/.
1	Todas las Unidades Organicas del GRA. Incluye Directivos y Funcionarios.	Coaching sobre Liderazgo Organizacional.	ACTIVIDAD MOTIVACIONAL	Colaboradores de todas las unidades orgánicas del GRA.	Coadyuvar a crear un Clima Laboral basado en el cultivo de valores con la práctica de la Confraternidad, trabajo en equipo, identificación institucional, mejora de la Auto Estima.	Día: Sábado 06 Horas De: 09.00 - 13.00 Hrs.	400	01	40 000.00	100.00.
2	Oficina de Logística. Of. Tesorería Of. Contabilidad Of. Servicios G.R. Infraestructura.	OSCE -Oficina Supervisora Compras del Estado. Curso Manejo de Sistema - SIAF - Sistema Integrado de Administración Financiera.	DIPLOMADO	Colaboradores de las Unidades Orgánicas de : Logística, Tesorería, Contabilidad, Servicios, Infraestructura.	Los colaboradores se actualicen e interactuen en tiempo real de las operaciones que se desarrollan en el Sistema de Adquisiciones y Contrataciones del Estado y normatividad.	120 Horas Académicas DÍAS: 04 SÁBADOS y 04 DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	25	01	30 000.00	1 200.
3	Colaboradores de todas las unidades orgánicas del GRA.	Gestión del Talento Humano.	DIPLOMADO	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales del GRA.	Capacitar a los colaboradores para Mejorar la eficiencia de los servicios que presta a la ciudadanía el GRA. depende, en gran medida, de la calidad y disponibilidad de su talento humano.	120 Horas Académicas DÍAS: 04 SÁBADOS y 04 DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	25	01	30 000.00	1 200
4	Gerencias y Sub gerencias Oficina Administración Oficina de Recursos Humanos.	Gestión en Recursos Humanos.	DIPLOMADO	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales del GRA.	Perspectiva de la Nueva Gestión de los Recursos Humanos: Planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y sus distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación, gestión de las relaciones humanas y gestión de la resolución de las controversias. Revisar Casística.	120 Horas Académicas DÍAS: 04 SÁBADOS y 04 DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	25	01	30 000.00	1 200
5	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales del GRA.	Gerencia en Administración Pública.	DIPLOMADO	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales del GRA.	Capacitar a los colaboradores en el Nuevo enfoque para la implementación de una nueva gestión de la administración pública bajo el concepto de gerencia pública por resultados.	120 Horas Académicas DÍAS: 04 SÁBADOS y 04 DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	25	01	30 000.00	1 200

Fuente: Elaboración: Comité Capacitación.-PDP-Quinquenal.2012-1016. GRA. Noviembre-2011

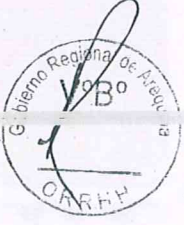
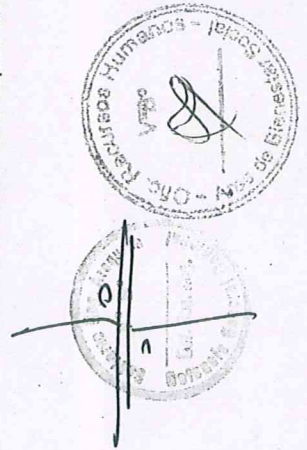




**PLAN DE CAPACITACIÓN ANUALIZADO - PDP  
( CORRESPONDE AL AÑO - 2012 )**

PLANTILLA CORRESPONDIENTE AL AÑO - 2012	UNIDADES ORGANICAS PRIORIZADAS	CURSO CAPACITACIÓN	TIPO DE EVENTO	GRUPO META	OBJETIVO	DURACIÓN (HORAS)	Nº DE PARTES	Nº DE GRUPOS	COSTO TOTAL \$/.	COSTO / PERSONA \$/.
6	G.R. Infraestructura y Construcción Of. de Defensa Nacional y Civil.	Seguridad Y Salud en el Trabajo de Construcción Civil.	Curso	Colaboradores de unidades orgánicas del GRA.: G.R. Infraestructura y Construcción Of. de Defensa Nacional y Civil.	Coadyuvar a crear una conciencia y prácticas de seguridad en las obras de construcción civil y la aplicación de la normatividad en materia de ingeniería contractiva y medios de prevención de accidentes de trabajo.	30 Horas Académicas DÍAS: SABADOS DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	60	01	6 000.00	100.00
7	Of. Logística, Of. Tesorería, Of. Contabilidad, Of. Servicios, G.R. Infraestructura.	Curso de Almacenes de Obra del Gobierno Regional de Arequipa.	Curso	Colaboradores de las Unidades Orgánicas de : Logística, Tesorería, Contabilidad, Servicios, Infraestructura.	Actualización, entrenamiento del personal técnico en el manejo y administración de insumos y materiales que se encuentra a cargo del almacén de campamento/Obra a nivel de campo.	30 Horas Académicas DÍAS: SABADOS DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	50	01	6 000.00	120.00
8	Of. Logística Of. Administración Of. Regional de Defensa Nacional y Civil.	Curso de Seguridad, Control de Personas, Locales Institucionales, y de Vehículos	Curso	Colaboradores: Personal de Recursos Humanos. Personal del Área de Servicios, Guardianes, Porteros.	Mejorar la eficiencia de los servicios vigilancia y seguridad de Locales Institucionales y Vehículos así como el ingreso y salida de personas en la Sede Central del Gobierno Regional de Arequipa.	30 Horas Académicas DÍAS: SABADOS DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	60	01	6 000.00	100.00
9	Colaboradores: Directivos, Profesionales, Técnicos, Secretarías.	Curso de informática Intermedia con mención a Operaciones y Aplicaciones : MS-WORD, MS-EXCEL, MS-POWER POINT y INETNET EXPLORER.	Curso	Colaboradores: Todas las Unidades Orgánicas de la Sede Central del GRA.	Capacitar a los colaboradores: Directivos y Profesionales en el manejo de herramientas informáticas para un mejor desempeño de sus funciones.	30 Horas Académicas DÍAS: SABADOS DOMINGOS HORAS: 08.30 a 13.30.	70	01	6 000.00	85.71
<b>TOTAL:</b>							<b>740</b>	<b>09</b>	<b>184 000.00</b>	

Fuente: Elaboración: Comité Capacitación.-PDP-Quinquenal.2012-1016. GRA. Noviembre-2011





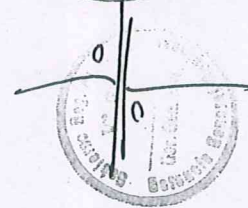
CRONOGRAMA DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -PDP-ANUALIZADO -2012.

“NUEVA IMAGEN DEL ESTADO REGIONAL DE AREQUIPA “

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN - 2012

N°	NOMBRE DEL EVENTO DE CAPACITACION	UNIDAD MEDIDA	Unidades Orgánicas Participantes	Institución Proveedora Servicios	N° de Participantes	COSTO UNIT. SI.	TOTAL ASIG. PRESP. SI.	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
01	Couching sobre Liderazgo Organizacional.	Actividad Motivacional	Participación de todas las Unidades Orgánicas del GRA.	Institución Especializada	400	100.00	40 000.00	X											
02	Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo de Construcción Civil.	Curso	G.R. Infraestructura G.R. Vivienda	Universidad Nacional de San Agustín	60	100.00	6 000.00		X										
03	OSCE- Oficina Supervisión Compras del Estado.	Diplomado	G.R. Infraestructura Of. Logística y Servicios Contabilidad	OSCE	25	1 200	30 000.00			X	X								
04	Gerencia en Administración Pública.	Diplomado	Participación de todas las Unidades Orgánicas del GRA.	Universidad ESAN	25	1 200	30 000.00					X	X						
05	Gestión en Recursos Humanos.	Diplomado	Of. Recursos Humanos	Universidad Nacional de San Agustín Fac. Administración	25	1 200	30 000.00							X	X				

FUENTE: Elaboración Propia Of. RR.HH. Área de Capacitación- 2011







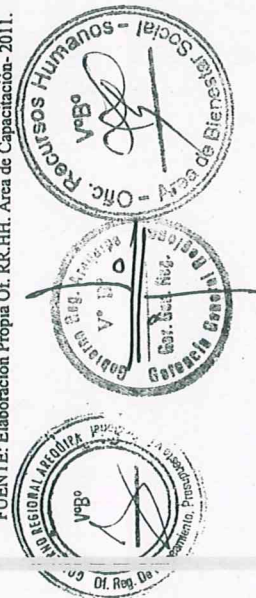
CRONOGRAMA DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -PDP-ANUALIZADO - 2012.

"NUEVA IMAGEN DEL ESTADO REGIONAL DE AREQUIPA "

"CRONOGRAMA DE EJECUCION PRESUPUESTAL -2011 "

N°	NOMBRE DEL EVENTO DE CAPACITACION	UNIDAD MEDIDA	Unidades Orgánicas Participantes	Institución Proveedora Servicios	N° de Participantes	COSTO UNIT. Si.	TOTAL ASIG. PRESP.	E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E T	O C T	N O V	D I C
06	Curso: para encargados de Almacenes en Obra del Gobierno Regional de Arequipa.	Curso	G.R. Infraestructura Sub.G. Ejecución Proyectos.	SENCICO.	50	120.00	6 000.00								X				
07	Curso sobre Seguridad, control de personas, locales institucionales y vehiculos en el GRA.	Curso	Of. Logística y Servicios Auxiliares.	Universidad Nacional de San Agustín.	60	120.00	6 000.00										X		
08	Gestión del Talento Humano.	Diplomado	Profesionales diversas Unidades Orgánicas.	Universidad ESAN	25	1 200.00	30 000.00										X		X
09	Curso de Informática Intermedia con Mención a Operaciones y Aplicaciones MS- EXCEL, MS - POWER POINT e INTERNET EXPLORER.	Curso	Secretarías Ejecutivas de Unidades Orgánicas del GRA.	Universidad Católica San Pablo.	70	85.71	6 000.00											X	
10	Monitoreo y evaluación.	Informe	Comité Capacitación-PDP.															X	X
<b>T O T A L :</b>								184 000.00											

FUENTE: Elaboración Propia Of. RR.HH. Área de Capacitación-2011.











Gobierno Regional de Arequipa  
Oficina de Recursos Humanos

### PLAN DE CAPACITACIÓN-PDP-QUINQUENAL ( CORRESPONDIENTE AL AÑO - 2014 )

PLANTILLA CORRESPONDIENTE AL AÑO - 2014	UNIDADES ORGANICAS PRIORIZADAS	NOMBRE DEL EVENTO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE EVENTO	GRUPO META	OBJETIVO	DURACIÓN (HORAS)	Nº DE PARTES	Nº DE GRUPOS	COSTO TOTAL S/.	COSTO / PERSONA S/.

Origen: Elaboración Comité Capacitación - PDP-Quinquenal.2012-1016. GRA.









**PLAN DE CAPACITACIÓN-PDP-QUINQUENAL  
( CORRESPONDIENTE AL AÑO - 2016 )**

PLANTILLA CORRESPONDIENTE AL AÑO - 2016	UNIDADES ORGÁNICAS PRIORIZADAS	NOMBRE DEL EVENTO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE EVENTO	GRUPO META	OBJETIVO	DURACIÓN (HORAS)	Nº DE PARTES	Nº DE GRUPOS	COSTO TOTAL \$.	COSTO / PERSONA \$.

Elaboración: Comité Capacitación.-PDP-Quinquenal.2012-1016. GRA.

