



REGIONAL DE AYACUCHO  
SECRETARIA GENERAL

“Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo”  
“Año Regional del Centenario del Nacimiento de José María Arguedas Altamirano”

Ayacucho, 23 de enero del 2011

**OFICIO N° 43 -2011-GRA/PRES-SG**

**Señor:**

**Sr. ALEJANDRO PONCE SAN RAMON**

Responsable de Administrar Información remitida a SERVIR  
Pje. Francisco de Zela 150- Piso 10- Lima- Jesús María.

**Lima.-**

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL PRESIDENCIA EJECUTIVA	
FECHA	26 ENE 2012 HORA 15:35
RECIBIDO	
Firma	<i>[Firma]</i>

**Asunto :** Remito informe de actividades de  
Plan de Desarrollo de las Personas.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez remitirle adjunto a la presente el informe de las actividades administrativas, en 35 folios, para su conocimiento y demás fines del Proceso de Elaboración del Plan de Desarrollo de las personas del Gobierno Regional de Ayacucho para el año 2012.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

kg-0061207-2012/pe

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	
FECHA	26 ENE. 2012 HORA 11:30
RECIBIDO	
Firma	.....



**GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO**  
**SECRETARIA GENERAL**  
Abog. PEDRO VIDAL PIZARRO ACOSTA  
**SECRETARIO GENERAL**

C.c.  
Archivo



**"AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD "**

**INFORME Nro. 002 -2012-GRA/ORADM-ORH-UAP.**

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO	
SECRETARIA GENERAL	
FECHA:	ENE. 2012
HORA:	17:03
REGISTRO:	FIRMA: <i>[Signature]</i>

**SEÑOR : Dr. PEDRO VIDAL PIZARRO ACOSTA.**

Presidente del Comité de Elaboración del PDP.

**ASUNTO : Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.**

**REFERENCIA : Directiva para la elaboración del PDP.**

Oficio Múltiple N° 0003-2012-MINDES/DGD.

**FECHA : Ayacucho, 17 de enero del 2011.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de hacer de conocimiento en relación a la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2012, del Gobierno Regional de Ayacucho, al respecto cabe precisar los siguientes:

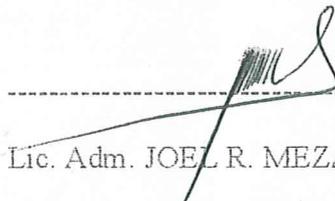
- 1.- Que con el documento de la referencia, adjunto al presente, remitido por el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, que en cumplimiento a los lineamientos de la Directiva N° 001-2011-PCM/SD. Aprobado con Decreto Supremo N° 004-2010-PCM; hace un llamado a que los Gobiernos Regionales formulen, aprueben, implementen, monitoreen y evalúen los Planes de Desarrollo de capacidades, a efectos de fortalecer los conocimientos, Habilidades y actitudes de los servidores del estado.
- 2.- Que en cumplimiento a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, el Comité conformado para este fin, se reunió el día 10 de enero del 2012, donde se tomo la decisión de remitir todos los actuados hasta la fecha a la Dirección Regional de Estudios del Gobierno Regional de Ayacucho, a efectos de que se encarguen de la elaboración de un Proyecto de Inversión Pública, teniendo en consideración de que este Plan, para el 2012, esté financiado con presupuesto de Inversión Pública.
- 3.- Cabe indicar, que el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, estará informando a la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR, de la culminación y ejecución del Plan en mención.



4.- Por todo lo indicado, sirvase remitir todos los antecedentes que se encuentran en su poder, a la Dirección Regional de Estudios del Gobierno Regional de Ayacucho, a fin de que se encarguen de elaborar el Proyecto, dándole la prioridad que amerita.

Es todo cuanto informo a usted para su conocimiento y fines.

Atentamente.

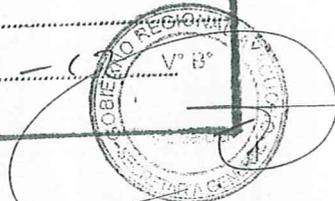
  
-----  
Lic. Adm. JOEL R. MEZA MENDIETA  
Especialista Administrativo II

c.c.

Integrantes Comité.

Archivo.

DECRETO N° 0069 2017-GR/PRES-SG
PASE A: Abog. Pedro Poma
PARA : Su Emisión y Emisión final.
Ayacucho, 18-01-2017





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social

Viceministerio de Desarrollo Social

Dirección General de Descentralización



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

Lima, 04 ENE 2012

OFICIO MÚLTIPLE N° 0003-2012-MIMDES/DGD

Señor TONY HINOJOSA VIVANCO
Gerente Regional de Ayacucho
Jr. Callao 122
Ayacucho

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO SECRETARIA GENERAL AREA TRAMITE DOCUMENTARIO
06 ENE 2012
000608
Eip. N°
Hora
Folios
FIRMA

Asunto : Formulación, aprobación, implementación, monitoreo y evaluación de los planes de desarrollo de capacidades de los Gobiernos Regionales y Locales

Referencia : Directiva N° 001-2011-PCM/SD
Decreto Supremo N° 004-2010-PCM

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted en relación al documento de la referencia, que en aras de realizar una adecuada gestión pública por los niveles de gobierno del Estado Peruano, es conveniente retomar e impulsar la aplicación de los Lineamientos de la Directiva N° 001-2011-PCM/SD, aprobada con Decreto Supremo N° 004-2010-PCM.

Al respecto, los Gobiernos Regionales y Locales están llamados a formular, aprobar, implementar, monitorear y evaluar los planes de desarrollo de capacidades, que tiene por objetivo: Fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios y servidores y dar sostenibilidad al proceso de gestión descentralizada, en el marco de la corresponsabilidad y complementariedad de los tres niveles de gobierno, para la óptima prestación de los servicios públicos, con criterios de calidad, cobertura y equidad.

Por tal motivo, se le comunica nuestro interés de brindarle capacitación y asistencia técnica en la temática relacionada a las funciones, programas y servicios de protección social descentralizados del MIMDES, a los gobiernos Regionales y Locales, respectivamente, procurando que los recursos se inviertan en acciones que favorezcan el desarrollo de la población y el territorio. Asimismo, se sugiere considerar en su Plan Operativo Institucional 2012 acciones de capacitación y asistencia técnica en la temática que promueve el MIMDES, de tal manera que nos complementemos durante el proceso de implementación.

Para mayor coordinación, comunicarse con la Lic. Elizabeth Alpiste y Lic. Edelinda Tolentino, al Telf. 6261600 - anexo: 5024 o al e-mail: ealpiste@mimdes.gob.pe y etolentino@mimdes.gob.pe.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
Oficina Regional de Administración
10 ENE. 2012
Folios N°
Hora
Firma

JUAN CARLOS PACORA HUATUCO
Director General (e)
Dirección General de Descentralización
MIMDES

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
Of. de Recursos Humanos
11 ENE 2012
Folios
Hora
Firma

06 ENE. 2012
DECRETO N° 212-2012 GRA/PRES-GG.
A la Oficina Regional de Administración
a fin de implementar en el PRO de
capacitación al personal del Plan.
URGENTE
FECHA: 07.01.2012 TRM.



C.C. Gerente Regional de Desarrollo Social
Gerente Regional de Planificación y Presupuesto



"AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA  
DIVERSIDAD "

INFORME Nro. 001 -2012-GRA/ORADM-ORH-UAP.

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO SECRETARIA GENERAL	
FECHA:.....	05 ENE. 2012
HORA:.....	10:10 P.M. FOLIOS: 1. f. d. d.
REGISTRO:.....	FIRMA:.....

**SEÑOR : Dr. PEDRO VIDAL PIZARRO ACOSTA.**

Presidente del Comité de Elaboración del PDP.

**ASUNTO : Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.**

**REFERENCIA : Directiva para la elaboración del PDP.**

**FECHA : Ayacucho, 05 de enero del 2011.**

-----  
Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de hacer de conocimiento en relación a la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2012.

**1.- BASE LEGAL.**

- Decreto Legislativo N° 1025: con el cual se aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Aprobación del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR: Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado.

**2.- COMENTARIOS :**

- Con fecha 21 de marzo se aprobó la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP), mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2001-SERVIR/PE. Con el cual se establece los lineamientos generales para la elaboración del PDP.
- Mediante Oficio Múltiple N° 005-2011-SERVIR/GDCR, de fecha 25 de abril del 2011, el Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento de SERVIR, hace llegar la invitación a participar del taller de asistencia técnica "Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas" para los días 05 y 06 del mes de mayo del 2011, en la ciudad de Lima, al cual fui designado mediante Memorando N° 219-2011-GRA-GG/ORADM-ORH.



- Sobre el taller se puede resumir, que se llevo a cabo con toda normalidad de acuerdo a la programación establecida, habiendo recibido experiencias de elaboración del PDP de la SUNAT, OSINERGMIN y el Gobierno Regional de Loreto, para luego, recibir algunas orientaciones sobre la elaboración del PDP Quinquenal y Anual respectivamente.

### 3.- CONCLUSIONES.

En cumplimiento a la directiva de elaboración del PDP , y las orientaciones emanadas por SERVIR, a la fecha se cumplió con las siguientes acciones:

a) Con Resolución Ejecutiva Regional N° 0870-2011-GRA/PRES, de fecha 01 de agosto del 2011, se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, que quedo de la siguiente manera:

- Secretario General del Gobierno Regional de Ayacucho - Presidente.
- Sub Gerente de Finanzas - Miembro.
- Director de la Oficina de Recursos Humanos - Miembro.
- Ing. Eugenio A. Carhuancho Arias, representante de los trabajadores elegido.

b) Con Resolución Ejecutiva Regional N° 1130-2011-GRA/PRES, de fecha 27 de setiembre del 2011, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Gobierno Regional de Ayacucho, que regirá en el periodo 2012 al 2016.

c) Con Oficio N° 1266-2011-SERVIR/PE, de fecha 29 de noviembre del 2011, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, dirigido al Presidente del Gobierno Regional de Ayacucho, ratifica su aprobación y hace llegar las felicitaciones por haber cumplido con remitir en plazo establecido, el PDP Quinquenal del GRA, e invoca la implementación del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado para el 2012.

d) Con Oficio Múltiple N° 025-GRA/GG-ORADM-ORH, y reiterando con Oficio Múltiple N° 036-2011-GRA/GG-ORADM-ORH, se remitió a todos los órganos estructurados del Gobierno Regional de Ayacucho, el formato para la elaboración y remisión del diagnóstico para la identificación de necesidades y/o temas de capacitación, habiendo remitido a la fecha 30 órganos estructurados, con los cuales se procederá a realizar el cronograma de actividades de capacitación para el periodo 2012.

e) A la fecha se tiene elaborado el marco literal y/o aspectos generales del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho para el 2012, en cumplimiento a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR.

f) Se sugiere, que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, en reuniones de trabajo, elaboren el cronograma de



actividades y/o temas a desarrollar, ya que, se requiere de tomar decisiones sobre la cantidad de participantes, fechas a programar, asignación de presupuesto, entre otros.

g) A la fecha el suscrito viene cumpliendo con todo lo encomendado por el Comité de Elaboración de PDP, y hago llegar mi disponibilidad para seguir colaborando en el desarrollo e implementación del mencionado Plan.

h) Se adjunta al presente copia de los siguientes :

- Resolución Ejecutiva Regional N° 0870 -2011-GRA/PRES.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 1130 - 2011-GRA/PRES.
- PDP Quinquenal aprobado.
- Oficio N° 1266-2011-SERVIR/PE.
- PDP Anual para el 2012 ( parte literal según Directiva)
- Relación de necesidades identificadas de cada órgano estructurado que presento el diagnóstico.

Es todo cuanto informo a usted para su conocimiento y fines.

Atentamente.

  
-----  
Lic. Adm. JOEL R. MEZA MENDIETA  
Especialista Administrativo II

c.c.

Integrantes Comité.

Archivo.



GOBIERNO REGIONAL  
AYACUCHO



Ayacucho, 01 AGO, 2011

**RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL Nº 870-2011-GRA/PRES.**

**VISTO:** la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR-PR, del 21 de marzo del 2011, con que se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado, y la conformación del Comité de elaboración del PDP, contenido en diez (10) folios, y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley Nº 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales establece y norma la estructura, organización, competencia y funciones de los Gobiernos Regionales conforme a la Constitución y a la Ley de Bases de la Descentralización;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR-PR, se aprobó la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR, " Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" donde se establecen los lineamientos generales para la elaboración del PDP; permitiendo la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades adecuadas a las necesidades de las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título preliminar de la Ley Nº 28175, Ley marco del empleo público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo Nº 1023,

Que, en aplicación al Artículo 6.1 de la Directiva citada en el considerando precedente, se conforma el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Sede del Gobierno Regional de Ayacucho, por el periodo que se indica en la parte resolutive del presente, en los cuales recae la elaboración del PDP quinquenal y Anualizado, tal como dispone el Artículo Nº 6.2 " Funciones del Comité " donde indican las funciones y responsabilidades que cumplirá el Comité,

Que, siendo el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado PDP, un Plan de Gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la Directiva mencionada, y los lineamientos que para tal efecto emita SERVIR, el mismo que tendrá una vigencia de cinco (05) años, en adelante PDP Quinquenal, y será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas en forma anualizada, en adelante PDP Anualizado;

Estando a lo actuado y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley Nº 27783- Ley de Bases de la Descentralización, Ley Nº 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes Nros. 27902; 28013; 28500 y 29053 y las Resoluciones Ejecutivas Regionales 857-2007 y 005-2011-GRA/PRES.





**GOBIERNO REGIONAL  
AYACUCHO**



Ayacucho, 27 SET. 2011

**RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 1130-2011-GR/PRES.**

**VISTO:** la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21 de marzo del 2011, con que se aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR / CDCDF "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y que el PDP Quinquenal debe de estar aprobado por el titular de la entidad y conteniendo el expediente de Diecisiete (17) folios, y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales establece y norma la estructura, organización, competencia y funciones de los Gobiernos Regionales conforme a la Constitución y a la Ley de Bases de la Descentralización;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, " Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" donde se establecen los lineamientos generales para la elaboración del PDP Quinquenal y Anualizado; permitiendo la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades adecuadas a las necesidades de las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título preliminar de la Ley N° 28175, Ley marco del empleo público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, siendo el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, un Plan de Gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la Directiva mencionada, y los lineamientos que para tal efecto emita SERVIR, el mismo que tendrá una vigencia de cinco (05) años, en adelante PDP Quinquenal, y será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas en forma anualizada, en adelante PDP Anualizado,

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

Estando a lo actuado y en uso de las atribuciones conferidas por la Ley N° 27783- Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes Nros. 27902; 28013; 28500 y 29053 y las Resoluciones Ejecutivas Regionales 857-2007 y 005-2011-GR/PRES.





**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO**  
**PRESIDENCIA REGIONAL**



Jr. Callao N° 122 - Teléfono - (066)-31 2905 - Ayacucho  
"Año Regional del Centenario Nacimiento de José María Arguedas Altamirano"  
"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Ayacucho, 01 JUL. 2011

OFICIO N° 510 - 2011-GRA/PRES

Señor.

**JORGE ARRUNATEGUI GADEA.**

Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento.  
Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Lima.-

ASUNTO: Remite Plan de Desarrollo de las  
Personas.

Tengo al agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de saludarlo cordialmente y al mismo tiempo remitirle adjunto al presente el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Gobierno Regional de Ayacucho, el Cual, ya fue validada y aprobada por su representada y por el Comité de Elaboración del PDP y ratificado por mi persona, para su vigencia en el periodo del 2012 al 2016.

Agradeciendo la atención que brinde al presente, me despido de usted, reiterándole las muestras de mi consideración y estima personal

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
.....  
WILFREDO OSCORIMA NÚÑEZ  
PRESIDENTE

C.c  
Arch.  
WOFV



**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO**

***PLAN DE DESARROLLO  
DE LAS PERSONAS  
DEL GOBIERNO  
REGIONAL DE AYACUCHO  
2012 - 2016  
AYACUCHO - PERU***



## INDICE

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



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

#### **II.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.**

- 1- Misión.
- 2- Visión.
- 3- Objetivos Estratégicos.
- 4- Principios y Valores del Gobierno Regional.



#### **III.- COMPETENCIAS NECESARIAS.**

#### **IV.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.**

- 1- Objetivos.
- 2- Estrategias.
- 3- Datos de la población.
- 4- Evaluación.



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

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



## I.- PRESENTACION :

Siendo la Capacitación un componente del desarrollo de las capacidades de los recursos humanos, ya que, a través de ésta se adquieren o desarrollan habilidades y conocimientos específicos relativos al trabajo, modificando actitudes dentro de la organización, todo ello implica una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, el incremento de su eficiencia y eficacia, el conocimiento de un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas en la organización para el normal desarrollo de sus actividades.

Por todo ello, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, en el cual se establece que la planificación de actividades de Capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas y con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/GDCR, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al servicio del Estado.

En aplicación a las Normas, Reglamentos y Directivas vigentes, el presente Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Gobierno Regional de Ayacucho, fue propuesto por el Comité de elaboración del PDP, aprobado mediante Resolución Presidencial N° -2011-GRA/PRES, que regirá en el periodo 2011 al 2015 (Quinquenal) el cual se encuentra alineado con el Plan Estratégico de la entidad, el cual permitirá implementar estrategias de desarrollo de capacidades adecuadas a las necesidades y realidad actual de la entidad a efectos de mejorar continuamente la Administración Pública.

En tal sentido, la capacitación y desarrollo del Recurso Humano, son las acciones claves para el cambio positivo y sistemático de los colaboradores, en consecuencia traerá consigo mantener el liderazgo tecnológico, el trabajo en equipo, cambio de conducta, etc. Para favorecer el logro de los objetivos y fines; siendo por ello necesario e imprescindible Planificar y Desarrollar un Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho.

Ayacucho, mayo del 2011.

Comité de Elaboración del PDP  
Gobierno Regional Ayacucho





## II.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

### 1- Misión Institucional.

“ Organizar y conducir la gestión pública regional en forma transparente, efectiva y descentralizada, con lineamientos de política efectiva para planificar y promover el desarrollo integral sostenible; priorizando la integración vial y la reactivación del aparato productivo, orientada a mejorar la calidad de vida de la población en un marco de identidad cultural, con igualdad de oportunidades y uso racional de los recursos en armonía con las políticas nacionales y sectoriales, con la participación de las instituciones públicas, privadas y la sociedad civil”



### 2 - Visión Institucional.

“El Gobierno Regional de Ayacucho es una Institución pública, solidamente organizada, ejerce una gestión moderna y competitiva basada en un potencial humano con alto nivel tecnológico, comprometido e integrado y con identidad propia; brinde servicios de calidad, fortaleciendo capacidades y generando oportunidades económicas para el bienestar y el desarrollo sostenido de la sociedad regional”

### 3 - Objetivos Estratégicos Generales por Programas del Gobierno Regional.

Los Objetivos Estratégicos Generales que constituyen los propósitos que pretende alcanzar el Gobierno Regional Ayacucho en el mediano plazo, se reflejan en la implementación de los principales programas prioritarios siguientes :



#### A) Programa de Desarrollo Social

Ampliar la cobertura de los servicios sociales básicos conducentes a mejorar la capacidad humana y el bienestar general.

#### B) Programa de Desarrollo Económico.

Elevar los niveles de producción y productividad agropecuaria, industrial, minera, comercial, artesanal y turística regional, articulada a mercados, buscando una reactivación armónica de las otras actividades económicas.



#### C) Programa de Desarrollo de Recursos Naturales y Medio Ambiente.

Logra en la población el uso adecuado de su potencial ecológico para el desarrollo sostenido de las actividades humanas, dentro de ambiente seguro y saludable en el territorio regional.





#### D) Programa de Desarrollo Institucional y Descentralización.

Mejorar las capacidades técnicas y administrativas de las instituciones públicas y organizaciones sociales para una gestión efectiva y eficiente en el proceso de descentralización.

#### 4 - Principios y Valores del Gobierno Regional.

- Práctica permanente de la comunicación interpersonal e interinstitucional.
- Transparencia en todos los niveles de la Administración Pública.
- Respeto a los acuerdos obtenidos mediante los procesos participativos de planeamiento estratégico.
- Equidad en la distribución de los recursos económicos para el desarrollo socio económico de la región.
- Respeto a la dignidad de las personas.



#### III.- COMPETENCIAS NECESARIAS.

Siendo las competencias el conjunto de habilidades que están fundamentalmente referidas a las características del comportamiento del colaborador en el puesto de trabajo, los cuales se aplicarán en la ejecución del presente Plan de Desarrollo de las Persona, se señalan los siguientes:

- A) Competencias Funcionales o competencias que corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo, sea este ( Directivo, Técnico y Auxiliar)
  - Conocimiento de Planeación, Organización, Dirección y Control de las actividades programadas.
  - Colaboradores que innoven conocimientos.
  - Colaboradores expertos en la administración de recursos ( Humanos, Físicos y Económicos)
  - Comunicación e interacción institucional.
- B) Competencias de comportamiento, caracterizadas en :
  - Colaboradores con liderazgo.
  - Relaciones interpersonales y comunitarias-
  - Trabajo en equipo.
  - Negociación y mediación.
  - Compromiso social e institucional.
  - Iniciativa.
  - Orientación al logro.



#### IV.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.

##### 1- Objetivos :

- Fortalecer conocimientos de alta calidad en servicio de salud, rendimiento académico, elevar el estado nutricional de niños, bajar la mortalidad materna y dotar de un acceso adecuado a los servicios básicos.
- Contar con profesionales eficientes en el desarrollo de proyectos en sistema vial, actividades agropecuarias competitivas con tecnología apropiada y articulada al mercado y en el óptimo desarrollo de la actividad turística.
- Fortalecimiento de una cultura institucional responsable con el medio ambiente y contar con colaboradores comprometidos y activos en el cuidado del medio ambiente.
- Contar con colaboradores con altos niveles de efectividad en el logro de resultados de desarrollo en la administración pública, comprometidos en el proceso de descentralización e integración regional consolidada.

##### 2- Alcances :

El presente Plan de Desarrollo de las Personas, es aplicable a todos los servidores: Nombrados, contratados y contratados bajo la modalidad de CAS, de la sede del Gobierno Regional, Oficinas Sub Regionales, Unidades Operativas y Direcciones Regionales Sectoriales del Gobierno Regional de Ayacucho.

##### 3- Estrategias :

Siendo estas actividades prioritarias que responden a lograr los objetivos trazados, se determinan las modalidades de capacitación que se ejecutarán de acuerdo al tipo de necesidad y/o brecha establecida en el diagnostico del Plan Anual de Capacitación, estos son:

- Cursos de capacitación.
- Conferencias.
- Talleres.
- Seminarios.
- Grupos de trabajo.
- Pasantías.
- Sistemas de educación a distancia.
- Sistemas de educación de especialización, diplomados, maestría, etc.





#### 4- Población de colaboradores de la Ejecutora 001 Sede Ayacucho, del Gobierno Regional de Ayacucho

PEA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO

Direcciones Regionales Grupo Ocupacional	Sede del Gobierno Regional	D.R de Producción	D.R. Archivo Central	D.R.Comercio Exterior y Turismo	Dirc. Reg. De vivienda y Construcción	Dirección Reg. De Energía y Minas	Dirc. Reg. De Trabajo Y Promoción del Empleo	TOTAL
Directivos de Carrera	15	3	-	1	-	1		20
Funcionarios de confianza	45	1	1	1	1	-	3	52
Profesionales	112	3	3	6	4	3	3	134
Técnicos	82	6	5	3	3	5	4	108
Secretarias	33	-	-	1	1			35
Auxiliares	6	-	1	-			1	8
CAS	47	12	4	2	2	2	11	80
TOTAL	340	25	14	14	11	11	22	427

#### 5- Evaluación de las capacitaciones.

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

- Determinar el grado de aprendizaje asimilado por el colaborador, para lo cual se deberá establecer la evaluación del grado de conocimiento o habilidades que presenta al inicio de la capacitación, y evaluar al finalizar la capacitación, a efectos de conocer los cambios logrados en términos cualitativos o cuantitativos, según corresponda :
  - Evaluación escrita de conocimientos y habilidades.
- El resultado de la actividad, en término de logro del objetivo planteado, manifestado a través de la opinión de los usuarios de los servicios, de los Gerentes, Jefes de Unidad o Jefes inmediatos; se evaluará mediante :
  - Cuestionarios y/o encuestas al público.
  - Opinión de los jefes inmediatos.
- En la capacidad resolutoria de resolver y/o corregir un problema existente en la entidad, los cuales deben estar planteados e identificados en el Plan de Desarrollo Anual.
- Los Jefes inmediatos deberán VERIFICAR el cumplimiento de los objetivos, comparando el desempeño antes y después de la capacitación, contrastando el rendimiento y la productividad, para lo cual deberá identificar lo siguiente :
  - Mejora de su rendimiento.
  - Mejora de trato al usuario.
  - Mejora de identificación con la institución. etc.





## 6- Estimado de financiamiento requerido.

El presupuesto estimado que se requerirá para el desarrollo del presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal es de : SETECIENTOS CINCUENTA MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES ( S/. 750,000.00 )

De acuerdo a la siguiente estructura aproximadamente:

- Viáticos y Pasajes ( expositores y trabajadores)	S/. 400,000.00
- Honorarios a especialistas y/o profesionales	150,000.00
- Utiles de escritorio	100,000.00
- Otros imprevistos	100,000.00
	-----
<b>TOTAL</b>	<b>750,000.00</b>

## V.- METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.

### 1- Metas e Indicadores.

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

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

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

- Contar con un 80% de colaboradores capacitados al concluir el PDP

### 2- Mecanismos de Seguimiento y Evaluación.

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

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





## DEFINICIONES DE TERMINOS UTILIZADOS EN EL PDP

- 1.- PDP : Plan de Desarrollo de las Personas del Sector Público.
- 2.- Acción de Capacitación : Proceso y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio de estado.
- 3.- Brecha : Diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.
- 4.- Capacitación Interinstitucional y Pasantías : Capacitación en el trabajo teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en otra entidad pública. Dicha capacitación es impartida durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin.
- 5.- Competencias : Características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del estado.
- 6.- Puesto : Conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asigna a una persona en la entidad.
- 7.- Estructura del Puesto : Es el diseño del puesto y esta conformada por la descripción y el perfil del puesto.
- 8.- Descripción del Puesto: Parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponden al puesto.
- 9.- Perfil del Puesto: Parte de la estructura del puesto, en donde se definen los requisitos que debe cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Estas se dividen en : Formación académica, experiencias, habilidades técnicas y competencias y/o destrezas.
- 10.- Evaluación de desempeño: Instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de desempeño de las personas al servicio del estado.
- 11.- Formación laboral: Incluye la capacitación teórica o práctica que reciben las personas al servicio del estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral.
- 12.- Formación profesional: Incluye postdoctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de actualización impartidos por centros de formación profesional o por especialistas según sea el caso.
- 13.- Personal al servicio del estado: Son aquellas personas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023.



GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO  
SECRETARÍA GENERAL

Abog. PEDRO VIDAL PIZARRO ACOSTA  
SECRETARIO GENERAL

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO,  
PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL  
Sub-Gerencia de Finanzas

Ecón. JORGÉ PRADA LOPEZ  
Sub Gerente.

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
Oficina Regional de Administración

Lic. Adm. Alejandro Villacreses Espinosa  
Director de la Oficina de Recursos  
Humanos



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva



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

Lima, 29 NOV 2011

Oficio N° 1266-2011-SERVIR/PE

Señor  
**WILFREDO OSCORIMA NÚÑEZ**  
Presidente Regional  
Gobierno Regional de Ayacucho  
Presente.-

**GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO**  
**SECRETARÍA GENERAL**  
**ÁREA TRÁMITE DOCUMENTARIO**

02 DIC 2011

046165

Exp. N° .....  
Hora ..... Folio. 01 ..... Firma. ....

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
Entidad Regional de Administración

06 DIC. 2011

Folios N° ..... 01 .....

Hora ..... Firma .....

Referencia : Presentación del Plan de Desarrollo de las Personas -- PDP Quinquenal 2012-2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo manifestarle que de conformidad con lo establecido en la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, su entidad tenía la obligación de presentar su PDP Quinquenal 2012-2016 hasta el 28 de septiembre de 2011.

Al respecto, le manifiesto mis felicitaciones por la labor realizada y lo invoco a seguir en la implementación del Plan de Desarrollo Anualizado 2012 y de esta manera llevar a la práctica las metas que se han trazado en el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal (2012-2016).

Para cualquier consulta sobre la elaboración de su PDP Anualizado 2012, puede comunicarse con Katia Nuñez, profesional de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento al teléfono 206-3370 anexo 3345 o al correo electrónico knunez@servir.gob.pe.

Sin otro particular, quedo de usted

Atentamente,

**JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**  
Presidente Ejecutivo (e)  
AUTORIDAD NACIONAL DEL  
SERVICIO CIVIL

Oficio N° 8466-11-GERENCIA REGIONAL  
ORADM  
concerniente y complementario  
del PDA 2012 quinquenal

**GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO**  
Of. de Recursos Humanos  
07 DIC 2011  
Reg. 14438 Folio. 01  
Hora 9:50 Firma. ....



www.servir.gob.pe

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



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
Gerencia Regional de Planeamiento  
Presupuesto y Acondicionamiento Territorial  
Subgerencia de Finanzas

RECIBIDO  
24 JUN. 2011  
"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO

Folios: .....  
Firma: .....  
Ayacucho,

RECIBIDO  
23 JUN 2011

GOBIERNO REGIONAL - AYACUCHO  
Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente  
RECIBIDO  
24 JUN. 2011  
Registro: .....  
Folios: 06  
Hora: 8:10  
Firma: .....

Fecha: 24 JUN. 2011

Folios: 6  
OFICIO MÚLT. N° 025 -2011-GRA/GG-ORADM-ORH  
Firma: .....

SEÑORES:  
Gerentes, Subgerentes, Directores de Oficina y Directores Regionales

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
SECRETARIA GENERAL  
FECHA: ..... ASUNTO : Remito Guía para la Elaboración del Diagnóstico del Plan de Desarrollo de las Personas  
HORA: ..... FOLIOS: 06  
REGISTRO: ..... FIRMA: .....

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial  
RECIBIDO  
24 JUN. 2011

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de remitir adjunto la Guía para la elaboración del Diagnóstico del Plan de Desarrollo de las Personas, la misma que servirá para identificar las necesidades de capacitación del personal de la Gerencia, Subgerencia y/o Dirección a su cargo. Debiendo enviar a esta Dirección, los Formatos 1 y 2 con la información requerida en el plazo de 05 días. Cualquier consulta al respecto, deberá efectuarla al señor Joel Meza Mendieta (Unidad de Administración de Personal).

Seguro de contar con su atención al presente, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
Oficina Regional de Administración  
Lic. Adm. Alejandro Villacresis Espinoza  
Director de la Oficina de Recursos Humanos

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
Oficina de Estudios y Estadística  
RECIBIDO  
24 JUN 2011  
Reg. N° .....  
Firma: .....

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente  
RECIBIDO  
24 JUN. 2011  
Registro: .....  
Folios: 06  
Hora: 8:00  
Firma: .....

GOBIERNO REG-AYAC/GRPPAT  
Sub: Gerencia Desarrollo Inst. e Informática  
24 JUN 2011  
Hora: .....  
Folio: 06  
Firma: .....

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA  
Sub Gerencia de Superv. y Liquidación  
RECIBIDO  
24 JUN 2011  
Hora: 8:10  
Firma: .....

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO  
GERENCIA GENERAL  
24 JUN 2011  
HORA: 8:04 FOLIOS: 06  
REGISTRO: ..... FIRMAL: .....

Distribución:  
Gerentes, Subgerentes, Directores  
Directores Regionales Sectoriales  
Cc:  
Archivo X-3  
Decreto N° 7529/ORH  
AVE/M:rgot F.  
Ayac. 23.06.2011

24 JUN. 2011

SECRETARIA GENERAL



“ AÑO DEL CENTENARIO DE MACHU PICCHO PARA EL MUNDO “

INFORME Nro. 227 -2011-GRA/ORADM-ORH-UAP.

**SEÑOR** : Lic. Adm. ALEJANDRO VILLACRESIS ESPINOZA.

Director de la Oficina de Recursos Humanos.

**ASUNTO** : Remite Guia para la elaboración del diagnostico del PDP.

**REFERENCIA** : Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR.

**FECHA** : Ayacucho, 20 de junio del 2011.

-----

Previo cordial saludo me dirijo a usted, a fin de hacer de su conocimiento, que con la finalidad de contar con el diagnóstico para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, se ha elaborado una guía para la elaboración de este documento, el cual, es una herramienta sencilla que servirá para identificar las necesidades de capacitación de cada dependencia y/o área estructurada. por lo que, se le remite adjunto al presente un ejemplar para su revisión y aprobación.

Es todo cuanto informo para su conocimiento y fines.

Atentamente.

-----  
Lic. Adm. JOEL R. MEZA MENDIETA

Especialista Administrativo II

c.c.

Archivo.



# **GUÍA PARA LA ELABORACION DEL DIAGNOSTICO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**

## **1.- INTRODUCCION.**

El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, con el fin de apoyar a las Unidades estructuradas de la Institución, entrega una herramienta sencilla para establecer y/o identificar las necesidades de capacitación de los servidores, este documento contiene orientaciones que paso a paso le indican como relacionar las necesidades individuales de los empleados con las de las áreas de trabajo y con las prioridades institucionales, a fin de que puedan realizar los procesos de diagnóstico y planeación de la capacitación, acorde con los requerimientos de la entidad.

## **2.- DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.**

La capacitación en las entidades públicas debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la Institución.

El objetivo del Diagnóstico de Capacitación es identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos por áreas de trabajo para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los Proyectos en los cuales participa.

**En cada dependencia, área o grupo de trabajo el marco de referencia para realizar el diagnóstico es:**

- La Misión y Visión de la Institución.
- Los objetivos estratégicos Institucionales.
- Las funciones que desempeña cada servidor.
- Las orientaciones y líneas de política de capacitación.
- Las evaluaciones de los Planes Operativos Institucionales.
- Los informes de Auditoría, etc.

El Diagnóstico de necesidades de capacitación del Gobierno Regional de Ayacucho, consolidado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, será producto de la identificación de necesidades de cada una de las áreas efectuadas por los responsables y/o encargados de cada órgano estructurado.

**Para la elaboración del Diagnóstico pueden seguirse los siguientes pasos:**

- a) Análisis de debilidades de cada área frente a proyectos presentes y futuros.
- b) Identificación de las necesidades de cada área o dependencia de trabajo.
- c) Identificación de las necesidades individuales.
- d) Consolidación de las necesidades de capacitación por dependencias.

## P A S O I

**El jefe de cada Órgano estructurado, en reunión con sus colaboradores identifica: Funciones, responsabilidades, proyectos, nuevos retos que debe enfrentar el área, bajo las siguientes premisas:**

- ¿ Cuáles son las funciones, proyectos o responsabilidades del área?
- ¿ Qué dificultades se presentaron para el cumplimiento del Plan Operativo Institucional?
- ¿ Qué nuevos proyectos o responsabilidades tiene el área?

## P A S O II

**Con base en la información anterior, se llega a identificar y priorizar las necesidades de capacitación.**

- ¿ Frente a cuáles funciones , proyectos o responsabilidades identificados, los servidores requiere información, conocimientos, habilidades o actitudes especiales?
- ¿ Frente a que nuevos proyectos o responsabilidades los servidores requieren ser capacitados?

**De este paso resultan las necesidades de capacitación que requiere el área.**

## P A S O III

Concluido el paso II, los servidores de cada área en forma individual identificarán las necesidades propias de capacitación ( Formato N° 1 ) para ello responderán la siguiente pregunta : De las necesidades de capacitación identificadas para el área ¿ En cuáles requiere usted capacitación Informativa, de conocimiento y habilidades?

Esta información deberá ser archivada en el área de origen, el cual servirá para precisar las necesidades del grupo y designar a quienes deben asistir a los eventos de capacitación que se programen.

## P A S O IV

A partir del ( formato N° 1 ) el encargado del órgano estructurado priorizará los temas y/o actividades de capacitación a programarse en el (Formato N° 2) en el cual se registrará el consolidado de las necesidades de capacitación del área o dependencia y tiene por objetivo servir de apoyo en la toma de decisiones para formular la programación de capacitación.

Estas necesidades deben presentarse priorizadas, registrándolas en orden descendente desde la más urgente e importante de atender.

Los cuales deben ser remitidos al Gerente General, quien preside el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.



## P A S O V

Los miembros de Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, en base a los consolidados de cada área y/o dependencia, compila la información de las necesidades de capacitación identificadas, para luego, programar las actividades.

### **3.- PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION.**

La programación de actividades de capacitación se realizará en base a los resultados del diagnóstico presentado por cada área y/o dependencia y los recursos disponibles de la entidad.

Se seguirán los siguientes pasos :

- Priorización de los temas de capacitación y de las áreas a atender.
- Búsqueda de información sobre las soluciones de capacitación.
- Priorización y decisiones sobre la programación de la capacitación.
- Concertación para la realización de los eventos de capacitación.

#### **PASO I :**

Con base en el diagnóstico y la política Institucional, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, establecerá las prioridades por áreas o dependencias y temas que serán atendidos a través de la programación de la capacitación.

#### **PASO II :**

El comité de Elaboración del PDP buscará información sobre acciones de capacitación que atiendan las necesidades detectadas, las cuales pueden ser realizadas a través de contratos, convenios, alianzas con otras entidades o recursos internos.

A los posibles oferentes se les informará sobre los objetivos y población beneficiaria.

#### **PASO III :**

Con la información sobre soluciones de capacitación y teniendo en cuenta los recursos disponibles, el Comité de Elaboración del PDP, priorizará y decidirá cronológicamente la programación de las capacitaciones, las cuales deberán tener en cuenta, que las capacitaciones abarquen la totalidad de la población objetivo.

#### **PASO IV :**

Las fechas de realización de los eventos de capacitación deberán ser coordinadas con los jefes de cada área y/o dependencia involucrada, para asegurar la disponibilidad de tiempo de los servidores.



**FORMATO N° 1**

**FICHA PARA EL REGISTRO DE NECESIDADES INDIVIDUALES**

**DIAGNOSTICO INDIVIDUAL DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

**APELLIDOS Y NOMBRES** : .....

**CONDICION LABORAL** : .....

**FECHA DE INGRESO** : .....

**AREA DE TRABAJO** : .....

**CARGO ACTUAL** : .....

**GRADO ACADEMICO** : .....

FUNCIONES QUE DESEMPEÑA	NESECIDAD DE CAPACITACION	CLASE DE NECESIDAD		
		Informativa	Conocimiento	Habilidad

Ayacucho, ..... de ..... del 2011.

-----  
**FIRMA DEL SERVIDOR**

-----  
**V°B° JEFE INMEDIATO**



**FORMATO N° 2**

**CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACION POR DEPENDENCIAS**

PROYECTOS O FUNCIONES CON REQUERIMIENTO DE CAPACITACION	ORDEN DE PRIORIDAD	NECESIDADES DE CAPACITACION	POBLACION OBJETIVO POR NIVELES			
			A	B	C	D
	1					
	2					
	3					
	4					
	5					
	6					
	7					
	8					
	9					
	10					

Ayacucho, .....del .....2011.

-----  
Jefe de Area o Unidad

- A - Funcionario.
- B - Profesional.
- C - Técnico.
- D - Auxiliar.



**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO**

***PLAN DE DESARROLLO  
DE LAS PERSONAS  
DEL GOBIERNO  
REGIONAL DE AYACUCHO  
ANUALIZADO 2012***

AYACUCHO - PERU



## INDICE

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **V.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**



## I.- PRESENTACION :

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

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Gobierno Regional de Ayacucho, para el año 2012, constituye un instrumento para determinar las prioridades de capacitación, y así acrecentar las habilidades para profundizar los conocimientos de la mayor cantidad de los integrantes de la entidad, abarcando materias referentes a legislación, planeamiento, a las técnicas y prácticas referentes a la Administración Pública, así como, al desarrollo de competencias y destrezas personales cimentados en principios éticos y morales sustentados en la transparencia, honorabilidad y responsabilidad, por tal razón, el Plan de Desarrollo de las Personas debe ser considerada como una actividad sistemática, planificada y permanente, ya que esta se encamina a preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos a las actividades institucionales, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actividades necesarias para mejorar sus competencias orientadas hacia el mejor desempeño de los servidores en los diversos niveles jerárquicos y posiciones, en sus actuales y futuros cargos, y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno y del momento.

Comité de Elaboración del PDP  
Gobierno Regional Ayacucho

## II.- ASPECTOS GENERALES :

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

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

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

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

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

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

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

### III.- EVALUACION.

#### 1- Evaluación Diagnostica.

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

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

La determinación de necesidades de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho para el 2012, será responsabilidad de cada jefe de las Unidades Estructuradas, quienes utilizando los medios más adecuados y mediante el análisis de cargo, determinen la necesidad real y detección de los problemas provocados por la carencia de capacitación y priorizar a prepara los programas adecuados de capacitación.

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

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

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

- Evaluación escrita de conocimientos y habilidades.

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

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

##### 1- Metas e Indicadores.

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

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

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

- Contar con un 80% de colaboradores capacitados al concluir el PDP

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

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

- Evaluación de conocimientos, con el cual se verificará el grado de conocimiento del colaborador al inicio y final de las actividades de capacitación programadas.
- Evaluación de desempeño, a efectos de comparar las actitudes del colaborador al final de la capacitación en lo que respecta a : mejor



rendimiento, mejor trato al usuario, incremento de identificación con la institución, etc.

- Logro de objetivos institucionales y por cada unidad estructurada del Gobierno Regional.

#### V.- CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACION:

Después de realizar el diagnóstico sobre desarrollo humano a todo el personal del Gobierno Regional de Ayacucho, se ha podido obtener una matriz con resultados de diversos temas para lo cual en este año 2012, se ha tomado aquellos temas que se encuentran considerados como urgentes y de mayor demanda, dejando pendiente otros temas para el próximo año.

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



**" AÑO DE LA INTEGRACION NACIONAL Y EL RECONOCIMIENTO DE NUESTRA DIVERSIDAD "**

**TEMATICAS IDENTIFICADAS DEL DIAGNOSTICO REALIZADO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO.**

**1.- Dirección Regional de Estudios e Investigación.**

- Formulación y evaluación de proyectos de inversión pública en el marco del SNIP.
- Conocimiento en aplicación de programas actualizados en ingeniería de: 3D, S10 2005, SAP 2000, ETABS, LAND 2011, AUTOCAD 2011, OFFICE 2010, CIVIL CAD 2011.
- Manejo de GPS diferencial. Estación diferencial y total.

**2.- Sub Gerencia de Planeamiento.**

- Gestión del proceso de planeamiento estratégico.
- Gestión de presupuesto por resultados.

**3.- Gerencia regional de infraestructura.**

- Ley de contrataciones y adquisiciones del estado.
- Normas de Auditoria gubernamental.
- Elaboración y evaluación del POI

**4.- Sub Gerencia de Acondicionamiento Territorial y Bienes Regionales.**

- Demarcación y organización territorial.
- Derecho registral notarial.

**5.- Sub Gerencia de Programación e inversiones.**

- Formulación del programa multianual de inversión pública.
- Formulación y evaluación del PIP en el marco del SNIP.
- Seguimiento y monitoreo de proyectos SOSEM.



**6.- Sub Gerencia de Desarrollo Institucional e Informática.**

- Elaboración y actualización de documentos de gestión en la Administración Pública.
- Curso del sistema de racionalización, costeo de procedimientos y servicios administrativos.

**7.- Sub Gerencia de Operación y Mantenimiento de Equipo Mecánico.**

- Operación y mantenimiento de maquinaria pesada.
- Soldadura de alta precisión.

**8.- Secretaría General.**

- Curso básico de archivos.
- Manejo informático y del sistema de SIGAMET del GRA.

**9.- Sub Gerencia de Defensa Civil.**

- Normas y doctrinas de defensa civil.
- Normas en gestión de riesgos y desastres.

**10.- Oficina Regional de Administración.**

- Actualización de los sistemas administrativos.
- Informática.

**11.- Unidad de Comunicaciones.**

- Estrategias de comunicación.
- Operación de equipos de comunicación.

**12.- Consejo Regional.**

- Gestión en sistemas administrativos de la administración pública.

**13.- Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación.**

- Diseño estructural : edificaciones, sifones, presas, puentes, etc.
- Liquidación de obras.



#### 14.- Oficina de Tesorería.

- Proceso de ejecución presupuestaria
- SIAF
- Sistema de tesorería en la administración pública.

#### 15.- Oficina de Contabilidad.

- Sistema de contabilidad gubernamental.
- Información financiera presupuestal.
- Saneamiento contable.
- CAFAE.

#### 16.- Oficina de Control Institucional.

- Sistema de control gubernamental MAGU.
- Normas de auditoría gubernamental.

#### 17.- Oficina de Cooperación Internacional.

- Temas de cooperación bilateral y multilateral ( normatividad)
- Formulación de proyectos para la cooperación internacional en temas prioritarios
- Formulación de instrumentos de gestión de cooperación internacional, convenios, planes de operaciones de proyectos, cartas de intenciones, etc.

#### 18.- Procuraduría Pública Regional de Ayacucho.

- Derecho constitucional, administrativo, penal, civil, laboral.

#### 19.- Coordinación General PROVIAS – PCD.

- Ley de contrataciones y adquisiciones del estado.

#### 20.- Oficina de Coordinación de Actividades OPEMAN.

- Mantenimiento de obras hidráulicas.
- Operación y mantenimiento de presas.
- Manejo y distribución de riego.

**21.- Oficina de Abastecimiento y Patrimonio Fiscal.**

- Ley de contrataciones y adquisiciones del estado.
- Ejecución contractual.
- Manejo del sistema de SEACE.

**22.- Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente.**

- Gestión del medio ambiente – impacto ambiental.
- Nueva Ley de SINAGERD.
- Gestión de riesgo y defensa civil.

**23.- Gerencia Regional de Desarrollo Social.**

- Monitoreo y evaluación de proyecto y programas sociales.
- Formulación de proyectos sociales en el marco del SNIP.

**24.- Gerencia Regional de Desarrollo Económico.**

- Gestión empresarial.
- Comercio exterior.

**25.- Dirección Regional de la Producción.**

- Gestión de la Producción ( comercialización, costos de producción, etc.)
- SPS elaboración de estadísticas.

**26.- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.**

- Fiscalización e inspección laboral.

**27.- Archivo Regional.**

- Curso básico de archivos.
- Conservación del patrimonio documental.

**28.- Dirección Regional de Energía y Minas.**

- Normatividad del medio ambiente en energía y minería.
- Elaboración y actualización de documentos de gestión institucional.



**29.- Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento.**

- Sistemas administrativos.
- Informática.

**30.- Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo.**

- Sistemas informatizados en turismo.
- Gestión empresarial en artesanía, gastronomía, viajes turísticos, etc.
- Relaciones humanas.

**31.- Secretarías.**

- Actualización secretarial.

COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PDP