



GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
DOCUMENTO AUTENTICADO

Sra. Teresa Jesús Calderón Vejarano  
FEDATARIA(A)

Reg. N° 093 Fecha 30 ENE. 2014



# RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 105-2014-GRLL/PRE

Trujillo, 30 de enero de 2014

## VISTO:

El Acta de fecha 15 de Enero del 2014 del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional de La Libertad;

## CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las Normas de Capacitación y rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de Capacitación para el Sector Público;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el que dispone en su artículo 3° que 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 la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP; que contiene los objetivos generales de desarrollo de las personas, vinculados con los instrumentos de gestión con que cuenta la entidad;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE del 21 de marzo de 2011, se aprueba la "Directiva N° 001-2011-SERVIR-GDCR "Directiva para la elaboración de Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, es un Plan de Gestión que busca entre otros mejorar las acciones de Capacitación y Evaluación, conforme a lo establecido en la citada Directiva y los Lineamientos que para tal efecto emita SERVIR; el mismo que tendrá una vigencia de cinco años (2014-2018), en adelante PDP Quinquenal; y, será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas, anualizado, en adelante PDP Anualizado.

Que, por Resolución Ejecutiva Regional N° 998-2013-GRLL/PRE de fecha 09 de Abril del 2013, se designó al Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de La Libertad, conformado por 04 miembros, conforme al numeral 6.1. del Capítulo VI de la Directiva 001-2011-SERVIR/GDCR.

Que, según el Acta de fecha 15 de Enero del 2014 del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional de La Libertad, ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas PDP-Quinquenal 2014-2018 y el Plan de Desarrollo de las Personas PDP-Anualizado 2014, propuesto por la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de La Libertad.

Estando a lo informado y contando con la visión de la Gerencia General Regional, , Gerencia Regional de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial, Gerencia Regional de Presupuesto, Gerencia Regional de Administración y la Sub Gerencia de Recursos Humanos; y,



En uso de las facultades y atribuciones conferidas por la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización, artículos 21° inciso d) y 41° inciso a) de la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902;

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Quinquenal 2014-2018 del Gobierno Regional de La Libertad, que, en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR**, el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado 2014 del Gobierno Regional de La Libertad, que, en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER**, la publicación en el portal institucional del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Quinquenal 2014-2018, el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado 2014 y la respectiva Resolución de aprobación.

**ARTICULO CUARTO.- REMITIR** la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Quinquenal 2014-2018 y el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP Anualizado 2014, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.



REGISTRESE Y COMUNIQUESE

Ing. JOSÉ H. MURGIA ZANNIER  
Presidente Regional

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD  
DOCUMENTO AUTENTICADO

Sra. Teresa Jesús Calderón Vejarano  
FEDATARIA(A)

Reg. N° 093 Fecha 30 ENE. 2014



**GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS QUINQUENAL**

**2014-2018**





## PRESENTACION

El Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Gobierno Regional La Libertad ha sido elaborado vinculado al Plan Estratégico Institucional 2011-2016 y de acuerdo a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado Peruano.

El Plan de Desarrollo de las Personas, es un plan de gestión dirigido a mejorar las acciones de capacitación y evaluación. Teniendo en cuenta que, el proceso de capacitación tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público, contribuyendo a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. Asimismo, la evaluación debe ser un proceso objetivo y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus objetivos y metas.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, es un tipo de plan direccional o general que tendrá una vigencia de cinco años y se implementará a través de los Planes de Desarrollo de las Personas Anualizados





## I.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

### Misión Institucional

“Somos un Gobierno Regional, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de nuestra competencia, que promueve el desarrollo sostenible de la sociedad Liberteval, en concordancia con los Planes de Desarrollo Nacional y Regional; concertando con el sector público y privado y con la participación de la Sociedad Civil.

Para ello aplicamos prioritariamente los siguientes valores: Trabajo en Equipo, Compromiso Social e Identidad Institucional.

### Visión Institucional

“Al 2016 el Gobierno Regional de La Libertad lidera en el país los procesos de Mejores Prácticas Gubernamentales, orientadas a alcanzar los objetivos prioritizados de Desarrollo Sostenible en la sociedad liberteval, concertando para tal efecto con el sector público, privado y con la sociedad civil y practicando prioritariamente la Ética y la Excelencia Institucional”.

### Gobierno Regional La Libertad - “Plan Estratégico Institucional 2011-2016”

### Valores Institucionales

Los valores que se priorizaron y se tendrá en presente en el accionar de los servidores del Gobierno Regional son los siguientes:



1. Trabajo en Equipo
  2. Compromiso Social
  3. Identidad Institucional
  4. Mejoramiento Continuo
  5. Excelencia Institucional
- Servicio  
Disciplina Laboral



### Objetivos estratégicos Generales



#### Dimensión Económica Productiva

1. Promover el desarrollo Económico Productivo de la Región La Libertad.
2. Impulsar la Ciencia y Tecnología para el Desarrollo Regional.



3. Impulsar los Proyectos Especiales del Gobierno Regional (CHAVIMOCHIC y Parque Industrial).

### Dimensión Social

4. Mejorar la calidad de vida de la población contribuyendo a la disminución de los niveles de pobreza, promoviendo el mejoramiento del capital humano, la integración Social, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de la sociedad civil.
5. Contribuir al Mejoramiento de la Seguridad Ciudadana en la Región

### Dimensión Ambiental

6. Contribuir a la gestión eficaz y eficiente del medio ambiente en la Región

### Dimensión Infraestructura

7. Potenciar la Infraestructura de soporte para el desarrollo económico productivo y la articulación Territorial.
8. Desarrollar la Infraestructura de soporte para el Desarrollo Social.

### Dimensión Institucional

9. Desarrollar una institucionalidad pública eficiente, transparente, participativa, promotora y orientada al ciudadano
10. Promover la integración socioeconómica territorial con nuestras regiones vecinas.



## II.- COMPETENCIAS NECESARIAS

### Competencias institucionales

#### Orientación al logro/ orientación a resultados

Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia. Los estándares pueden ser el propio desempeño individual en el pasado (esfuerzo por superarlo), un objetivo mensurable (orientación a resultados), el desempeño de los demás (competitividad), el establecimiento de metas desafiantes o lograr aquello que nadie antes consiguió (innovación).





### **Orientación al cliente (orientación a ayudar y servir al ciudadano)**

Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades. Significa focalizar los esfuerzos en el descubrimiento y la satisfacción de las necesidades de los clientes, tanto internos como externos.

### **Flexibilidad**

Es la habilidad para trabajar en situaciones variadas y con personas y grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera

### **Compromiso con la Organización**

Es la actitud orientada hacia la organización que permite alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal de promover dichas metas y cumplir con la misión de la organización.

### **Transparencia**

Incluye conductas de integridad y ética profesional

## **Competencias gerenciales**

### **Desarrollo de los Recursos Humanos**

Implica un esfuerzo genuino por favorecer el aprendizaje y desarrollo de los demás, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización, mediante acciones e instrumentos adecuados.

### **Planificación y Gestión**

Es la capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, para sí mismo o para otros, controlando el cumplimiento presupuestario y los tiempos. Implica determinar prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva.

### **Liderazgo de equipos**

Significa asumir el rol de líder de un grupo o equipo de trabajo, utilizando su autoridad con justicia y promoviendo la efectividad del equipo. Implica un deseo de guiar a otros.

Liderazgo de equipos, generalmente, pero no siempre, se muestra como una posición de





autoridad formal.

### Competencias del personal

#### **Iniciativa**

Tener iniciativa implica una preferencia a actuar. Quienes poseen esta competencia anticipan los problemas que puedan surgir e inician acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas. El planeamiento de rutina (hacer un planeamiento estratégico o presupuestario) no está incluido en Iniciativa. La anticipación mencionada en la escala de esta competencia se refiere al reconocimiento perceptivo, espontáneo y no programado de los problemas y oportunidades que surgirán y a la forma de actuar para enfrentarlos.

#### **Trabajo en equipo y cooperación**

Es el interés genuino por trabajar en colaboración con los demás, ser parte del equipo, trabajar juntos, como opuesto a trabajar separadamente y/o en una actitud individualista.

#### **Compromiso con el aprendizaje**

Es el compromiso por un aprendizaje continuo, atendiendo a los cambios que se producen en el entorno organizacional, con el fin de obtener una ventaja competitiva.

### Competencias técnicas

#### **Pensamiento analítico**

Es la capacidad de entender una situación desglosándola en partes e identificando las relaciones causa-efecto.

#### **Expertise técnico profesional**

Significa la posesión de un conjunto de conocimientos (técnicos, profesionales y gerenciales) y al mismo tiempo el deseo de transferirlos a su entorno laboral





### III.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

#### OBJETIVOS

- Proporcionar a la institución recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la institución.
- Mejorar la toma de decisiones en la Gestion Institucional
- Incrementar la productividad de las personas y por ende de la organización.
- Promover el mejoramiento de los resultados mediante la aplicación de sistemas y procedimientos.

#### ESTRATEGIAS

Acciones concretas de capacitación a desarrollar para atender la demanda y necesidades de capacitación de los colaboradores de nuestra institución:



Diplomados, según áreas temáticas

- Seminarios
- Cursos
- Talleres
- Pasantías
- Plataforma Virtual



#### PERSONAL DE LA ENTIDAD

En nuestra entidad tenemos personal que labora bajo dos regímenes

- Régimen Laboral 276: Total de 363 trabajadores
- Régimen Laboral 1057: Total de 414 trabajadores





## EVALUACION

Se realizara la evaluación por desempeño utilizando la metodología de Escalas de Puntuación y la de Autoevaluación. Señalando 6 factores de evaluación a calificar para todo el personal, sin importar la modalidad de trabajo.

Los factores a evaluar:

### 1. CAPACIDAD DE DIRECCIÓN

Evalúa la capacidad de control, de establecer acciones, prioridades y manejo de recursos para alcanzar las metas establecidas o lo solicitado por su superior, dentro de los plazos fijados.

### 2. CONOCIMIENTO TÉCNICO /FUNCIONAL

Evalúa la aplicación de conocimientos, dominio de técnicas, herramientas, procesos de su unidad y/o el conocimiento de sus funciones, según corresponda.

### 3. MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

Evalúa la capacidad de estimular al personal para el cumplimiento efectivo de sus funciones en el logro de los objetivos de la unidad, así como para el desarrollo del personal.

### 4. ORGANIZACIÓN DE SU TRABAJO

Mide la capacidad de organización de su trabajo, estableciendo prioridades en sus actividades y organizándose para dar solución a los problemas presentes y futuros.

### 5. COMUNICACIÓN

Evalúa la capacidad de expresar conceptos e ideas en forma clara y efectiva, así como, escuchar al otro y comprender su mensaje. Implica, capacidad de comunicar por escrito con claridad y síntesis.

### 6. ACTITUD PARA TRABAJAR

Evalúa el desempeño, apertura y nivel de identificación laboral del evaluado, que le permite tener una actitud positiva al trabajo y al cambio.





### FINANCIAMIENTO ESTIMADO

Para el quinquenio se estima un financiamiento de S/. 1,640,000 nuevos soles.

DENOMINACIÓN	PRESUPUESTO S/.					TOTAL S/.
	AÑO 2014	AÑO 2015	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	
Plan de Desarrollo de Personas anualizado 2014	245,000	300,000	345,000	365,000	385,000	1,640,000

## IV.- METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

### Metas e Indicadores

#### Meta 1

Mejoramiento del 80% de las competencias básicas del personal de la Unidad Ejecutora 001-Sede Central

#### Indicador

Al 2018 se habrá cubierto el 90% de necesidades de capacitación

Número de eventos de capacitación ejecutados, comparado con los programados

Número de trabajadores que participan de los eventos, comparado con el total de trabajadores

#### Meta 2

Mejoramiento del 60% de las competencias personales del personal de la Unidad Ejecutora 001-Sede Central

#### Indicador

Al 2018 se habrá cubierto el 60% de necesidades de capacitación

Clima laboral

Número de eventos de capacitación ejecutados, comparado con los programados



Número de trabajadores que participan de los eventos, comparado con el total de trabajadores

**Meta 3**

Promover que el 100% de los trabajadores tengan acceso a través de internet a la Plataforma Virtual

**Indicador**

% de logro de uso de herramientas TIC

**Meta 4**

El 80% de los usuarios aprueba la gestión institucional

**Indicador**

Porcentaje de usuarios que aprueban la gestión institucional

**Meta 5**

Diseño, implementación y validación del Sistema de Gestión de Indicadores

**Indicador**

Sistema de Gestión de Indicadores implementado

**Meta 6**

Diseño, implementación y validación del Sistema de Buenas Prácticas de Gestión Pública Institucional

**Indicador**

Sistema de Buenas Prácticas de Gestión Pública Institucional implementado

**Meta 7**

El 60% de los empleados públicos aplican las buenas prácticas de gestión pública institucional

**Indicador**

Porcentaje de trabajadores que aplican las buenas prácticas de gestión pública institucional.





### Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

Como parte del proceso evaluador de las acciones se considera necesario llevar a cabo el seguimiento, el cual implica conocer los resultados y su repercusión en el ambiente de la institución.

Los aspectos a considerar en el seguimiento serán aquellos que tienen que ver con los recursos humanos, materiales y financieros utilizados durante la realización de las acciones.

Los resultados que se obtendrán del seguimiento son:

- Analizar el desempeño profesional del personal capacitado.
- Comparar el desempeño del personal capacitado con el no capacitado.
- Orientar la planeación de las acciones para su mejor operación.
- Valorar las capacidades de las entidades responsables del programa (recursos humanos y materiales).
- Identificar necesidades no satisfechas, condiciones actuales y deseadas.
- Determinar los objetivos y metas a cubrir en la institución.

En la etapa de evaluación para obtener datos objetivos y completos, es conveniente que se realice en tres momentos:

#### **Evaluación diagnóstica:**

Se efectúa al inicio del proceso y parte de los resultados que arroja el diagnóstico de necesidades, de las propuestas establecidas en el plan, ejecución de las acciones, así como de los conocimientos y habilidades que posee el capacitando y los que requiere.

Esta evaluación permite analizar la situación actual de la organización, los fines que busca lograr y sobre todo de los compromisos y responsabilidades que competen a la función de capacitación con referencia al que hacer global del centro de trabajo.





**Evaluación intermedia:**

Se realiza durante el proceso con el objeto de localizar deficiencias cuando aún se está en posibilidad de subsanarlas, intenta poner de manifiesto los puntos débiles y errores cometidos de tal forma que sean corregidos, aclarados o resueltos.

**Evaluación sumaria:**

Se enfoca a los logros obtenidos como resultado de las actividades efectuadas a fin de establecer parámetros que coadyuven a retroalimentar y reiniciar el ciclo.

En este momento es cuando se analiza la efectividad y funcionalidad de las acciones emprendidas a fin de reprogramar nuevas tareas.

En el mecanismo de seguimiento y evaluación utilizaremos instrumentos como: el cuestionario, encuestas de evaluación, pruebas de conocimiento y la evaluación de desempeño.



