



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

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



REG.5204
EXP.3857

Pucallpa, 13 de Setiembre del 2012.

OFICIO N° 1456 -2012-GRU-P-GGR-ORA-ORH.

Señor:
CRISTIAN LEÓN VILELA
Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento
Autoridad Nacional del Servicio Civil
Ciudad.-



ASUNTO : SOBRE PDP QUINQUENAL 2013-2017.

REF. Oficio Múltiple N° 004-2012-SERVIR /GDCR. EXP. 3857.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y asimismo en atención al documento de la referencia, manifestarle que nuestra institución cuenta con el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado 2012 – 2016, aprobado mediante Resolución Ejecutiva N° 0124-2012-GRU-P de fecha 27 de Enero del 2012, los cuales se adjunta al presente, para su conocimiento y demás fines.

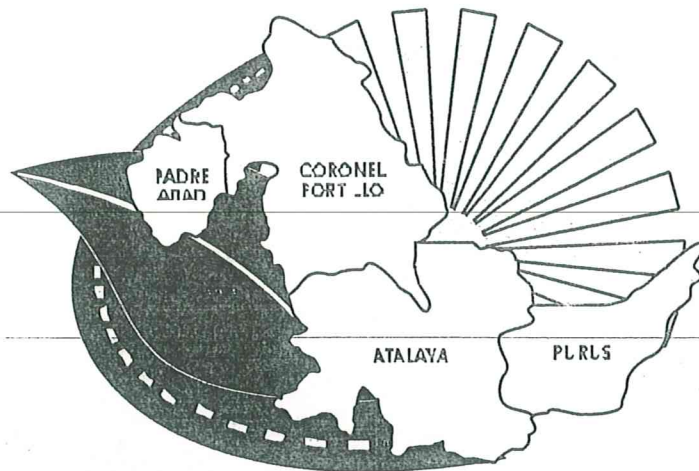
Asimismo cabe mencionar que el PDP se realizó conforme a la Directiva aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

Es propicia la oportunidad, para expresarle las muestras de mi consideración.

Atentamente,



C.c.
Archivo/jrd.



GOBIERNO REGIONAL DE
Ucayali

Ucayali, Región Ecológica!

**PLAN REGIONAL DE
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS AL SERVICIO
DEL ESTADO
2012 - 2016**



12 SET. 2012



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL Nº 0124 -2012-GRU-P

Pucallpa, 27 ENE. 2012

VISTO: El Expediente Nº TI00112404, con los antecedentes que se indican, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo prescrito en el Artículo 35º literal C) de la Ley Nº 27783 – Ley de Bases de la Descentralización, los Gobiernos Regionales son competentes para aprobar su organización Interna y presupuesto institucional.

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1023, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con el fin de contribuir a la mejora continua de la Administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR-PE, de fecha 21 de marzo de 2011, aprueban "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", la cual permitirá la implementación de las estrategias de desarrollo de las capacidades mas adecuadas a las necesidades del Gobierno Regional de Ucayali;

Que, la Directiva Nº 001-2011-SERVIR/GDCR – Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado mediante Resolución de Presidencia Nº 041-2011 – SERVIR/PE, en el acápite IV, numeral 6.1, prevé que el Comité de Elaboración del PDP, estará conformando por i) el Secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, ii) el Director de la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces, iii) el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, y iv) un representante del personal de la entidad elegido mediante votación, secreta por un periodo de tres años, así como un alterno;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional Nº 0792-2011-GRU-P, de fecha 21 de junio de 2011, se conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, el mismo que deberá elaborar y presentar al titular de la entidad el plan de Desarrollo de las Personas en un plazo perentorio, el mismo que deberá ser aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional para su aplicación, seguimiento y evaluación del personal al servicio del Gobierno Regional de Ucayali;

En uso de sus atribuciones por la Ley Nº 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatorias, con el visto bueno de la Gerencia General Regional, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Oficina Regional de Administración y la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan Regional de Desarrollo de las Personas al Servicio del Gobierno Regional de Ucayali, de acuerdo al Anexo que consta de dieciocho (18) folios que forma parte integrante de la presente Resolución.





GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI



ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la Oficina Regional de Administración a través de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ucayali, de la aplicación, seguimiento y evaluación de alcances contenidos en el presente plan.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI

[Handwritten Signature]
Abog. Jorge Velásquez Portocarrero
PRESIDENTE REGIONAL



CONTENIDO

PRESENTACIÓN

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1. Misión Institucional
2. Visión Institucional

II. ALCANCE DEL PLAN

III. HORIZONTE DEL PLAN

IV. MARCO NORMATIVO

V. OBJETIVO GENERAL

VI. OBJETIVOS REGIONALES

VII. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

VIII. OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS

IX. COMPETENCIAS NECESARIAS

X. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

1. Objetivos de Capacitación
2. Estrategias de Capacitación
3. Datos de la Población de la Entidad
4. Tipos de Evaluación a ser Implementados

XI. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

1. Diagnostico de la Evaluación de la Encuesta a Funcionarios y Profesionales
2. Diagnostico de la Evaluación de la Encuesta al Grupo Ocupacional Técnicos y Auxiliares
3. Metas e Indicadores
4. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

ANEXOS



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO -PDP
2012 -2016

PRESENTACIÓN

El Gobierno Regional del Departamento de Ucayali, consecuente con su rol promotor del desarrollo, en el marco de modernización de la gestión del estado, presenta el Plan Regional de Desarrollo de las Personas 2012 - 2016, para mejorar el nivel cognoscitivo y el rendimiento de los servidores públicos que laboran en órganos y dependencias pertenecientes al Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.

El Plan Regional de Desarrollo de las Personas 2012 – 2016, constituye un instrumento de gestión elaborado en el marco de las normas sobre capacitación y rendimiento para el sector público, comprendidos dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. El trabajador generalmente necesita nuevos desafíos que lo estimulen y mantengan satisfecho con su trabajo, siendo responsabilidad de la institución reconocer el potencial de los trabajadores y ofrecerles nuevas oportunidades.

A través del Plan se debe considerar a los servidores públicos como el recurso más valioso, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades, esto incluye actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro del Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO -PDP

2012 -2016

I. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

1.1. MISION

“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 Ucayali”

1.2. VISION

Al 2021 el Departamento de Ucayali, tendrá una población educada y saludable, con acceso a servicios básicos de calidad, que ejerce sus derechos y obligaciones con equidad e igualdad de oportunidades en un espacio territorial ordenado, articulado e integrado. Será una sociedad organizada institucionalmente con autoridades concertadoras, democráticas y con valores que fomentan la participación, la seguridad, la transparencia, la inclusión y el desarrollo humano con pertinencia intercultural. Una comunidad que aprovecha en forma racional y sostenible los recursos, con economía competitiva basada en los sectores productivo, industrial y turístico.

II. ALCANCE DEL PLAN

El Plan Regional de Desarrollo de Capacidades de Ucayali 2012-2016, cobertura a los organismos y dependencias que conforman el Gobierno Regional de Ucayali:

1. Sede Central
2. Dirección Regional de Energía y Minas
3. Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social
4. Dirección Regional de Vivienda y Construcción
5. Dirección Regional Sectorial de Agricultura
6. Dirección Regional Sectorial de Educación
7. Dirección Regional Sectorial de Salud
8. Dirección Regional Sectorial de Producción
9. Dirección Regional Sectorial de Turismo y Comercio Exterior
10. Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones
11. Proyecto Carretera Federico Basadre
12. Dirección Ejecutiva Forestal y de Fauna Silvestre de Ucayali
13. Gerencia Sub Regional de Padre Abad
14. Gerencia Sub Regional de Atalaya
15. Gerencia Sub Regional de Purus
16. Otros sectores a transferirse



HORIZONTE

El Plan de Desarrollo de las Personas como instrumento orientador de los servidores de la administración pública a nivel regional comprende los años 2012 al 2016.

IV. MARCO NORMATIVO

✓ Ley 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales;
✓ Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización;
Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO -PDP

2012 -2016

- ✓ Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- ✓ Decreto Supremo N° 086-2010-PCM. Incorporación de la Política Nacional del Servicio Civil como Política Nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- ✓ Decreto Supremo N° 021-2004-PCM, que aprueba el Plan Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica en Gestión Pública;
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las personas al servicio del estado".
- ✓ Ordenanza Regional N° 021-2010-GRU/CR, que aprueba la modificación de la Estructura Orgánica y las funciones del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.

V. **OBJETIVO GENERAL**

"Incrementar la eficiencia y eficacia de las instituciones, garantizando la descentralización y el ejercicio del buen gobierno"

VI. **OBJETIVOS REGIONALES**

- 6.1. Fortalecer las capacidades de funcionarios, servidores públicos y privados.
- 6.2. Modernizar las instituciones públicas.
- 6.3. Fortalecer el proceso de descentralización en el departamento.
- 6.4. Promover la transparencia y buen gobierno.

VII. **OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

Objetivo Estratégico General: Plan Regional de Desarrollo de las Personas
"Desarrollar competencias de gestión deseables en los funcionarios y servidores públicos que tengan enfoque de eficiencia, eficacia y transparencia, con equidad e igualdad de oportunidades", el mismo que al 2016 tendrá una población educada y saludable, con acceso a servicios básicos de calidad, propiciando la conservación y el aprovechamiento de nuestros recursos naturales.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS ESPECIFICOS:

Objetivo Estratégico Específico 1:

Establecer e implantar alianzas estratégicas con los diferentes centros de formación profesional y cooperación internacional.

Objetivo Estratégico específico 2:

Implementar la gestión por resultados.

Objetivo Estratégico específico 3:

Consolidar los objetivos del proceso de descentralización.

Objetivo Estratégico específico 4:



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO -PDP
2012 -2016

Fortalecimientos de las instituciones para garantizar el proceso de descentralización.

Objetivo Estratégico específico 5:

Implementar los mecanismos de transparencia de la gestión pública.

Objetivo Estratégico específico 6:

Fomentar la participación ciudadana en el desarrollo local.

Objetivo Estratégico específico 7:

Propiciar los espacios y mecanismos de vigilancia.

IX. COMPETENCIAS NECESARIAS EN:

Para cumplir con el objetivo uno, es necesario las siguientes competencias en:

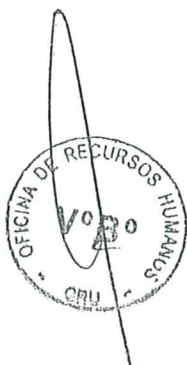
1. Enfoque de desarrollo humano, con énfasis en la persona.
2. Establecer alianzas estratégicas para incrementar, reorientar la capacidad profesional y técnica.
3. Articulación de las inversiones inteligentes, orientadas a atender las brechas en formación profesional para mejorar el desarrollo de las capacidades regionales.

Para cumplir con el objetivo dos, es necesario las siguientes competencias en:

1. Manejo de los sistemas de recursos humanos, tecnológicos y económicos.
2. Capacitar en formulación de proyectos de inversión pública (SNIP), manejo del sistema de contrataciones y adquisiciones del Estado y presupuestal.
3. Propiciar mayor participación de los trabajadores en el proceso de gestión por resultados.
4. Conocimiento y aplicación de las normas legales que promueven la gestión por resultados.

Para cumplir con el objetivo tres, es necesario las siguientes competencias en:

1. Potenciar una mayor participación de los trabajadores en el proceso de descentralización.
2. Utilización y orientación de fondos destinados a la inversión de los principales proyectos regionales.
3. Operadores financieros y crediticios en la región, garantizando la permanencia de una economía dinámica y del potencial de desarrollo empresarial.



**PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO -PDP
2012 -2016**

Para cumplir con el objetivo cuatro, es necesario las siguientes competencias en:

1. Fortalecer las capacidades de los funcionarios y servidores públicos de nuestra institución, con asistencia técnica por parte de los ministerios.
2. Sensibilización de los actores intervinientes en los niveles gubernamentales a efectos de comprender que las acciones técnicas y decisivas repercuten en beneficio de la población.
3. Propiciar coordinaciones efectivas y de carácter decisivo con responsabilidad en la ejecución de los acuerdos adoptados.

Para cumplir con el objetivo cinco, es necesario las siguientes competencias en:

1. Desarrollar competencias deseables en el marco de la ley de transparencia, en la gestión pública orientado a mejorar la toma de decisiones.
2. Capacitar a los funcionarios, profesionales y servidores públicos, para promover la honestidad y transparencia en la gestión.

Para cumplir con el objetivo seis, es necesario las siguientes competencias en:

1. Conocimiento y aplicación de las normas legales que promueven la participación ciudadana.
2. Articulación de las inversiones inteligentes, orientadas no solo a atender las brechas en materia de servicios básicos e infraestructura social, sino también en materia de desarrollo de capacidades.

Para cumplir con el objetivo siete, es necesario las siguientes competencias en:

1. Emprendedores, que promuevan la inversión pública y privada, con el aprovechamiento de nuestros productos regionales con potencial exportador.

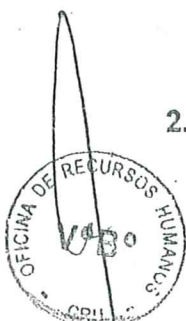
X. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN QUINQUENAL

1. Objetivos de Capacitación

- a) Fomentar una cultura de aprendizaje continuo del servidor público, la misma que responda hacia la satisfacción de las necesidades de la población.
- b) Garantizar el servicio, mediante el fortalecimiento de las capacidades de los empleados públicos.
- c) Propender la formación de líderes con capacidades de interrelacionarse con el usuario interno como externo.
- d) Consolidar las capacidad institucional regional

2. Estrategias de Capacitación

- a) Realizar cursos y talleres de capacitación sobre cambio de actitud y aptitud para todos los servidores públicos del ámbito regional.
- b) **Maestrías en:**
 - Gestión Pública



12 SET. 2012

PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO -PDP

2012 -2016

- Gerencia Social
 - Gestión de Proyectos
- c) **Diplomados, según áreas temáticas**
- Gestión Pública
 - Gerencia Social
 - Planeamiento Estratégico
 - Gestión de Proyectos
 - Manejo y Resolución de Conflictos
 - Gerencia de servicios de salud
 - Prevención, Manejo y Resolución de Conflictos
 - Derecho administrativo

Cuadro de Capacitación asociada a Competencias Personas - Componentes

Concepto	Intercambio de Experiencias	Plataforma Virtual	Asistencia Técnica y Acompañamiento	Pasantía	Talleres/ Capacitación	Diplomado	Maestría
Liderazgo					x		
Coaching					x	x	
Gestión Pública							x
Trabajo en Equipo					x		
Gestión por Competencias	x		x	x			

Cuadro de Capacitación asociada a competencias básica - Componentes

Concepto	Intercambio de Experiencias	Plataforma Virtual	Asistencia Técnica y Acompañamiento	Pasantía	Talleres/ Capacitación	Diplomado	Ranking
Administración por resultados					x		
Administración y organización pública						x	
Auditoría y control					x		
Coaching					x	x	
Comp. é informática		x	x		x		
Contratación y Adquisición del Estado	x		x		x		
Diseño de indicadores de gestión socio económico					x		
Documentos de Gestión (ROF, MOF y TUPA)			x		x	x	
Gestión de Competencias					x		
Gestión de la Administración educativa e investigación					x		
Gestión de proyectos					x		
Gestión de Competencias					x		
Gestión de recursos humanos					x		
Gestión Pública					x		
Ingles (Bas. Inter. Avanz)			x		x		
Liderazgo					x	x	
Manejo de resolución de conflictos	x	x			x		
Normalidad, Gestión y Supervisión			x	x	x	x	
Planeamiento Estratégico				x	x	x	
Redacción de documentos			x		x		
SIAF	x	x	x		x		
SNIP	x	x	x	x	x		
Trabajo en equipo			x		x		



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO -PDP
2012 -2016

CUADRO DE CURSOS PRIORIZADOS

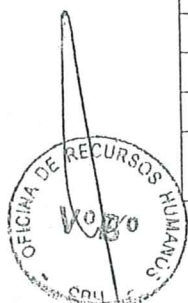
	SEDE CENTRAL							DIRECCIONES REGIONALES								RANKING
	ADM	GRI	GRDS	GRDE	GRRN	D. CIVL	EDUCA	SALUD	VIVIENDA	AGRICULT	TRANSPOR	ENERGIA	TRABAJO	COMER EX	PRODUCE	
Diplomados, seminarios, talleres																
1. Gestión Pública	1	1	1				1		1		1		1	1	1	9
2. Gerencia de servicios de Salud																0
3. Gerencia Social			1	1					1							3
4. Planeamiento Estratégico	1		1	1	1		1		1		1			1	1	9
5. Gestión de Proyectos	1	1	1	1	1		1		1		1			1	1	11
6. Prevención, Manejo y Resolución de Conflictos							1		1		1					3
7. Derecho Administrativo	1	1					1				1					4
Administración y Asistencia Técnica, Misiones y Gestión de Compañías, Centro de Gestión del Talento	ADM	GRI	GRDS	GRDE	GRRN	D. CIVL	EDUCA	SALUD	VIVIENDA	AGRICULT	TRANSPOR	ENERGIA	TRABAJO	COMER EX	PRODUCE	
1. SNIP	1	1	1		1		1		1		1	1				8
2. Ley de Contrataciones del Estado	1	1	1	1			1		1		1	1				8
3. SIAF	1	1	1	1			1		1		1					8
4. Diseño de Indicadores de Gestión Socio Económicos							1								1	2
5. Prevención y manejo constructivo de conflictos		1				1			1		1		1			5
6. Gestión por competencias	1								1		1	1				4
7. Cooperación Internacional			1						1		1					3
8. Procedimiento Administrativo General	1										1			1		3
9. Sistemas Administrativos	1										1			1		3
10. Documentos de Gestión	1								1		1			1		4
11. Presupuesto por Resultados	1		1						1		1	1				5
12. Control Interno									1		1					2
13. Computación Avanzada	1		1								1			1	1	5
14. Normatividad en materia ambiental									1							1
15. Promoción de la Salud									1							1
16. Salud Integral				1												1
17. Epidemiología Aplicada																0
Intercambio de Experiencias	ADM	GRI	GRDS	GRDE	GRRN	D. CIVL	EDUCA	SALUD	VIVIENDA	AGRICULT	TRANSPOR	ENERGIA	TRABAJO	COMER EX	PRODUCE	
1. Gestión Pública	1	1	1				1		1		1	1		1		8
2. SNIP	1	1	1	1	1		1		1		1	1				8
3. Ley de Contrataciones y Adquisiciones	1	1	1				1		1		1					6
4. Planeamiento Estratégico	1		1	1			1		1		1	1				7
5. Manejo y Resolución de Conflictos				1			1		1		1	1		1		6
6. Gestión por competencias				1	1		1		1		1			1		6
7. Salud Ambiental																0
8. Salud Integral																0
Plataforma Virtual	ADM	GRI	GRDS	GRDE	GRRN	D. CIVL	EDUCA	SALUD	VIVIENDA	AGRICULT	TRANSPOR	ENERGIA	TRABAJO	COMER EX	PRODUCE	
1. Computación Básica	1	1	1				1		1		1			1		6
2. Computación Avanzada	1	1	1				1		1		1					5
3. Diseño de Indicadores de Gestión Socio Económicos				1	1		1		1					1		5
4. Gestión de Proyectos	1	1	1	1	1		1		1							7
5. Gestión por Competencias	1		1	1					1		1			1		6
Plataforma de Talleres	ADM	GRI	GRDS	GRDE	GRRN	D. CIVL	EDUCA	SALUD	VIVIENDA	AGRICULT	TRANSPOR	ENERGIA	TRABAJO	COMER EX	PRODUCE	
1. Literazgo y motivación	1	1	1		1		1		1		1	1		1		9
2. Coaching	1				1		1		1		1	1				6
3. Trabajo en Equipo	1		1	1			1		1		1				1	7
4. Gestión por Competencias	1			1			1		1		1	1				5
5. Ley de Contrataciones del Estado	1	1					1		1		5				1	10
6. Sistemas Administrativos	1	1	1						1		1	1				5
7. Sistema de Archivo Regional	1						1				1					3
8. Administración documentaria	1										1					2
9. Documentos de Gestión	1								1		1			1	1	5
10. Promoción de la salud																0
11. Presupuesto por Resultados	1		1	1			1		1		1			1		7
12. Gestión de Medicamentos																0

3. Datos de la Población de la Entidad

La población laboral del Gobierno Regional de Ucayali, alcanza a 2089 puestos de trabajo clasificados de la siguiente manera:

Análisis de los Puestos:

NIVELES	CANTIDAD	%
Funcionarios Público	1	0.05
Directivo Superior	27	1.29
SP. Ejecutivo	102	4.88
Profesionales	807	38.63
Técnicos	1,152	55.15
TOTAL	2,089	100

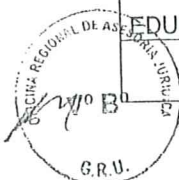


12 SET. 2012

PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO -PDP
2012 -2016

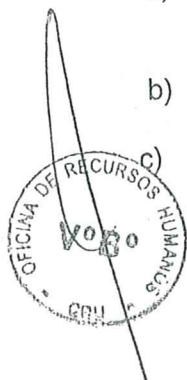
GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
PEA JUNIO DEL 2010

	CAP		PROYECTOS DE INVERSION		CAS		CONTRATOS TEMPORALES		TOTAL
	PROF	TEC.	PROF	TEC.	PROF	TEC.	PROF	TEC.	
SEDE	71	80	50	33	15	221	48	189	707
ALDEA SAN JUAN	4	13		7					24
SUB TOTAL	75	93	50	40	15	221	48	189	731
TRABAJO	13	6							19
ENERGIA Y MINAS	5	3							8
VIVIENDA	5	4							9
TOTAL SEDE CENTRAL	98	106	50	40	15	221	48	189	767
DIRESA (SEDE ADMINISTRAT)	46	51							97
DIRESA (CORONEL PORTILLO)	101	122							223
DIRESA (F.B. YARINACocha)	76	133							209
DIRESA (RED SALUD AGUAYTIA)	17	23							40
HOSPITAL REG. PUC.	183	179							362
HOSPITAL AMAZONICO	153	128							281
AGRICULTURA	36	40							75
TRANSPORTES	16	32							47
PRODUCE	16	11							27
COMERCIO EXTERIOR TURISMO	17	10							27
EDUCACION + UGELS	130	77							206
	791	806							1597



4. Tipos de Evaluación a ser Implementados

- Evaluar los conocimientos normativos generales de servidores públicos que laboran en el Gobierno Regional de Ucayali.
- Evaluar el desempeño laboral del personal del GOREU.
- Evaluar el grado de responsabilidad y puntualidad (ficha de Observación) de los trabajadores.



**PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO -PDP
2012 -2016**

XI. METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN

1. Diagnostico de la evaluación de la encuesta a Funcionarios y Profesionales.

Cuadro N° 01: Herramientas de Computación

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
22	49	9	80
28%	61%	11%	100%

Fuente: Datos de encuesta

Los funcionarios y profesionales manejan las herramientas de computación en (Excel, Word, Power Point, MJ Project) con un 28% en el nivel inicial, mientras el 61% en un nivel intermedio y un 11% a nivel de experto, determinándose que existe una brecha de 89% para alcanzar al nivel experto, resultado necesario reforzar el conocimiento en este nivel ocupacional.

Cuadro N° 02: Alcances de las Leyes

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
19	32	9	60
32%	53%	15%	100%

Fuente: Datos de encuesta

Los funcionarios y profesionales conocen los alcances de las leyes: (Ley de Presupuesto, Ley Contrataciones y Adquisiciones del Estado, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública) el 32% a un nivel inicial, mientras el 53% en un nivel intermedio y un 15% a nivel de experto, determinándose que existe una brecha de 85% para alcanzar al nivel experto, resultado necesario mejorar el conocimiento en este nivel ocupacional.

Cuadro N° 03: Deberes y Derechos (Alcances D. LEG N° 276)

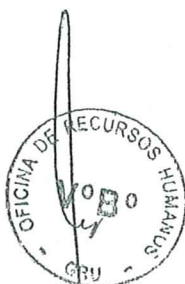
INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
6	28	6	40
15%	70%	15%	100%

Los funcionarios y profesionales conocen sus deberes y derechos (alcance del Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento), el 15% a nivel inicial, mientras el 70% en un se encuentra en el nivel intermedio y un 15% a nivel de experto, comprobándose que existe una brecha de 85% para alcanzar al nivel experto, resultado necesario mejorar el conocimiento en este nivel ocupacional.

Cuadro N° 04: Documentos de Gestión

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
25.65	62.55	15.8	104
25%	60%	15%	100%

Los funcionarios y profesionales conocen los documentos de gestión,(ROF, CAP, MOF, MAPRO, PAP) un 25% a un nivel inicial, mientras el 60% en un nivel intermedio y un 15% a nivel de experto, evidenciándose que existe una brecha de 85% para alcanzar el nivel experto, resultado necesario mejorar el conocimiento en este nivel ocupacional.



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO -PDP

2012 -2016

Cuadro N° 05: Conocen el manejo de los Sistemas Informáticos (software)

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
34	20	6	60
57%	33%	10%	100%

Se concluye que los funcionarios y profesionales conocen los sistemas informáticos (software diseñados SIGA, SIGEDO, SIAF-SP), un 57% a un nivel inicial, mientras el 33% en un nivel intermedio y un 10% a nivel de experto.

Cuadro N° 06: Tienen una clara Idea de su Entorno

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
1	30	9	40
3%	75%	23%	100%

Se concluye que los funcionarios y profesionales tienen una idea clara de su entorno, un 3% a un nivel inicial, mientras el 75% en un nivel intermedio y un 23% a nivel de experto.

Cuadro N° 07: Conocen las funciones que desarrolla

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
0	6	14	20
0%	30%	70%	100%

Se observa que los funcionarios y profesionales conocen las funciones que desarrollan, un 30% a un nivel intermedio y un 70% a nivel de experto.

Cuadro N° 08: Propone y Participa en Iniciativas que Conduzcan al Logro de los Objetivos

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
0	12	8	20
0%	60%	40%	100%

Se observa que los funcionarios y profesionales proponen y participan en iniciativas que conduzcan al logro de objetivos, un 60% a un nivel intermedio y un 40% a nivel de experto.

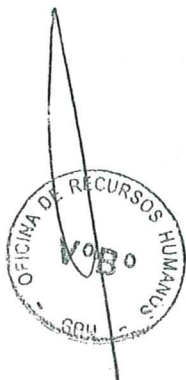
Cuadro N° 09: Es Sociable y le Gusta Trabajar en Equipo

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
0	10	10	20
0%	50%	50%	100%

Se observa que los funcionarios y profesionales son sociables y les gusta trabajar en equipo, un 50% a un nivel intermedio y un 50% a nivel de experto.

Cuadro N° 10: Práctica la Inteligencia Emocional

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
0	28	52	80
0%	35%	65%	100%



12 SET. 2012

PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO -PDP
2012 -2016

Se concluye que los funcionarios y profesionales practican la inteligencia emocional, un 35% a un nivel intermedio y un 65% a nivel de experto.

2. Diagnostico de la evaluación a la encuesta al Grupo Ocupacional Técnicos y Auxiliares del Gobierno Regional de Ucayali.

Cuadro N° 11: Maneja las herramientas de computación

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
11	34	6	51
22%	67%	12%	100%

Los técnicos y auxiliares manejan las herramientas de computación (Excel, Word, Internet), un 22% a nivel inicial, un 67% a nivel intermedio y un 12% a nivel de experto, determinándose que existe una brecha de 88% del manejo de herramientas de computación en relación de alcanzar el 100% de nivel de experto.

Cuadro N° 12: Conocen el Alcance de la Ley de Presupuesto

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
8	9		17
47%	53%	0%	100%

Los técnicos y auxiliares conocen los alcances de la Ley de Presupuesto, un 47% a nivel inicial, mientras el 53% en un nivel intermedio, existiendo una brecha del 100% de conocimiento de la ley de presupuesto en relación de alcanzar el nivel de experto.

Cuadro N° 13: Conocen sus deberes y derechos (D. Leg. 276)

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
8	24	2	34
24%	71%	6%	100%

Los técnicos y auxiliares conocen sus deberes y derechos (D.L 276 y su reglamento), el 24% a un nivel inicial, mientras el 71% en un nivel intermedio y un 6% a nivel de experto, resultando una brecha de 94% de conocimiento de sus deberes y derechos en relación a alcanzar el 100% el nivel de experto.

Cuadro N° 14: Conocen los alcances de los documentos de gestión

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
37	45	3	85
44%	53%	4%	100%

Los técnicos y auxiliares conocen los documentos de gestión, un 44% a un nivel inicial, mientras el 53% en un nivel intermedio y un 4% a nivel de experto (ROF, MOF, CAP, MAPRO y PAP). Existiendo un brecha de 96% de conocimiento de documentos de gestión en relación a alcanzar el 100% el nivel de experto.



**PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO -PDP
2012 -2016**

Cuadro N° 15: Conocimiento de la Ley Marco del empleado público

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
7	10	0	17
41%	59%	0%	100%

Los técnicos y auxiliares conocen la Ley Marco del Empleado Público, un 41% a nivel inicial, y un 59% a un nivel intermedio, determinándose una brecha de 100% de desconocimiento de la Ley Marco del Empleado Público en relación a alcanzar el nivel de experto.

Cuadro N° 16: Conocimiento de las funciones que desarrolla

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
0	8	9	17
0%	47%	53%	100%

Los técnicos y auxiliares conocen las funciones que desarrolla, un 47% a nivel intermedio y un 53% a nivel de experto. Existiendo una brecha de 47% de desconocimiento de sus funciones en relación a alcanzar el 100% de nivel de experto

Cuadro N° 17: Predisposición y adaptación al cambio

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
1	12	4	17
6%	71%	24%	100%

Los técnicos y auxiliares, están predispuestos y se adaptan con facilidad al cambio, un 6% a un nivel inicial, mientras el 71% en un nivel intermedio y un 24% a nivel de experto. Existiendo un déficit 77% de estar predispuesto y de adaptarse al cambio en relación a alcanzar el 100% el nivel de experto

Cuadro N° 18: Propone y participa en los logros de los objetivos

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
2	12	3	17
12%	70%	18%	100%

Los técnicos y auxiliares proponen y participan en iniciativas que conduzcan al logro de objetivos, un 12% a un nivel inicial, mientras el 71% a nivel intermedio y un 18% a nivel de experto. Existiendo una brecha de 82% de presentar propuestas y participar en el logro de objetivos en relación a alcanzar el nivel experto.

Cuadro N° 19: Se socializa y trabaja en equipo

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
0	7	10	17
0%	41%	59%	100%

Los técnicos y auxiliares son sociables y les gusta trabajar en equipo, un 41% a un nivel intermedio y un 59% a nivel de experto. Determinándose la existencia de una brecha de 41% de ser sociable y trabajar en equipo en relación a alcanzar el 100% de nivel de experto.



12 SET. 2012

**PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL
ESTADO -PDP
2012-2016**

Cuadro N° 20: Practican la inteligencia emocional

INICIAL	INTERMEDIO	EXPERTO	TOTAL
0	24	44	68
0%	35%	65%	100%

Los técnicos y auxiliares practican la inteligencia emocional, un 35% a un nivel intermedio y un 65% a nivel de experto (Respeto, colaboración y puntualidad).
Existiendo una brecha de 35% de la práctica de inteligencia emocional en relación a alcanzar el 100% de nivel de experto.

3. Metas e Indicadores

FUNCIONARIOS Y PROFESIONALES:

METAS	OBJETIVO	INDICADORES
El 89% de los funcionarios y profesionales del GRU, dominan las herramientas de computación (Excel, Word, Power Point, MJ Project), escalando en el nivel experto.	Elevar el conocimiento de los Recursos Humanos del GRU en el manejo de Software, (Excel, Word, power point, MJ project).	Realizar 05 talleres teórico – práctico.
El 85% de los funcionarios y profesionales conocen los alcances de las leyes (Ley Ppto., Ley de Contrataciones y Ley de Inversiones).	Incrementar capacitaciones sobre leyes para los profesionales y funcionarios del GRU.	Realizar 10 talleres sobre alcances de las leyes.
Los funcionarios y profesionales del GRU tienen conocimientos del Decreto Legislativo 276 y Documentos de Gestión.	Fortalecer los niveles de conocimientos en derechos y deberes del D.L 276 y su reglamento.	Realizar charlas, seminarios, paneles, fórums.
Alto Nivel Cognitivo de los profesionales y funcionarios del GRU.	Mejorar los niveles cognoscitivos (comprensión, juicio, memorización y razonamiento), sobre conocimientos y disposiciones señalados en documentos de Gestión (ROF, CAP, MOF, MAPRO, PAP).	Realizar Test Personal
El 57% de los funcionarios y profesionales del GRU, de nivel inicial dominan el uso de los sistemas informáticos (software diseñados SIGA, SIGEDO, SIAF-SP).	Fortalecer los conocimientos en sistemas informáticos (software diseñados SIGA, SIGEDO, SIAF-SP).	Realizar 02 cursos de capacitación del manejo de software dirigidos por año.
Al 2,016 el 75% de los funcionarios y profesionales del nivel intermedio tienen una idea clara de su entorno escalando al nivel experto.	Fortalecer los horizontes en conocimientos sobre el entorno del GOREU.	Desarrollar 03 charlas motivacionales cada 02 años.



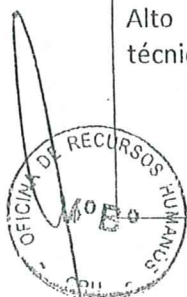
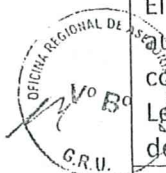
12 SET. 2012

PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO -PDP
2012 -2016

Al 2016 el 30% de funcionarios y profesionales del nivel intermedio, conocen las funciones que desarrollan escalando al nivel experto.	Fortalecer los conocimientos del 30% de funcionarios y profesionales del nivel intermedio.	Desarrollar 02 Talleres de motivación. Realizar 01 Taller de Concientización para exigir que les asignen las funciones a desarrollar.
Al 2016 el 60% de Funcionarios y Profesionales del nivel intermedio se encuentran en el nivel experto.	Impulsar para que los funcionarios y profesionales participen en iniciativas que conduzcan al logro de objetivos.	Realizar Talleres con especialistas en Psicología.
Al 2016 el 100% de los funcionarios y profesionales están Integrados y trabajan en equipo.	Fortalecer la integración de los funcionarios y profesionales motivando el trabajo en equipo.	Realizar 05 charlas motivacionales y reforzar el trabajo en equipo.
Los funcionarios y profesionales del GRU, con Inteligencia emocional obtienen aceptación, tolerancia y solución de conflictos.	Fortalecer los conocimientos en inteligencia emocional del 65% de funcionarios y profesionales, para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos.	Inducir a través de talleres a práctica de inteligencia emocional.

GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICOS Y AUXILIARES:

METAS	OBJETIVOS	INDICADORES
El 88% de los técnicos y auxiliares del GRU, dominan las herramientas de computación (Excel, Word, Power Point, MJ Project), escalando en el nivel experto.	Elevar el conocimiento de los Recursos Humanos del GRU en el manejo de Software, (Excel, Word, power point, MJ project).	Realizar 05 talleres teórico – práctico.
El 100% de los técnicos y auxiliares conocen los alcances de las leyes (Ley Ppto., Ley de Contrataciones y Ley de Inversiones).	Incrementar capacitaciones sobre leyes para los profesionales y funcionarios del GRU.	Realizar 10 talleres sobre alcances de las leyes.
El 94% de los técnicos y auxiliares del GRU tienen conocimientos del Decreto Legislativo 276 y Documentos de Gestión.	Fortalecer los niveles de conocimientos en derechos y deberes del D.L 276 y su reglamento.	Realizar charlas, seminarios, paneles, fórums.
Alto Nivel Cognitivo de los técnicos y auxiliares del GRU.	Mejorar los niveles cognoscitivos (comprensión, juicio, memorización y razonamiento), sobre conocimientos y disposiciones señalados en documentos de Gestión (ROF, CAP, MOF, MAPRO, PAP).	Realizar Test Personal



12 SET. 2012

PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO -PDP
2012 -2016

El 41% de los técnicos y auxiliares del GRU, de nivel inicial conocen la Ley Marco del Empleado Público.	Fortalecer los conocimientos respecto a la Ley del Empleado Público.	Realizar 02 Seminarios anuales.
Al 2,016 el 47% de los técnicos y auxiliares del nivel intermedio conocen las funciones que desarrollan, escalando al nivel experto.	Fortalecer los horizontes en conocimientos sobre las funciones que desarrollan.	Desarrollar 03 charlas motivacionales cada 02 años.
Al 2,016 el 77% de técnicos y auxiliares se adaptan al cambio, y a la predisposición del ambiente laboral.	Fortalecer el desarrollo de las relaciones sociales y laborales.	01 Salida semestral de esparcimiento.
Al 2,016 el 82% de técnicos y auxiliares del escalan al nivel experto.	Impulsar para que los técnicos y auxiliares participen en iniciativas que conduzcan al logro de objetivos.	Realizar Talleres con especialistas en Psicología.
Al 2,016 el 41% de los técnicos y auxiliares están Integrados y trabajan en equipo.	Fortalecer la integración de los técnicos y auxiliares motivando el trabajo en equipo.	Realizar 05 charlas motivacionales y reforzar el trabajo en equipo.
El 35% de los técnicos y auxiliares del nivel intermedio, con Inteligencia emocional obtienen aceptación, tolerancia y solución de conflictos.	Fortalecer los conocimientos en inteligencia emocional del 35% de técnicos y auxiliares, para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos.	Inducir a través de talleres a práctica de inteligencia emocional.

4. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

4.1. Evaluación de conocimientos:

La evaluación del plan regional de desarrollo de las personas lo realizara la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, por medio de herramientas de evaluación de la capacidad y el rendimiento de los servidores públicos que laboran en los órganos y dependencias pertenecientes al Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.

4.2. Evaluación de desempeño:

El seguimiento está orientado al desarrollo de nuevas habilidades sobre el marco de capacitación y rendimiento para el sector público; comprendido dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

Anexos:

- Ficha de encuesta de personal técnico y auxiliar
- Ficha de encuesta de funcionarios y profesionales



FICHA DE ENCUESTA

El Comité de elaboración del Plan de Capacidades de las Personas, les agradece su colaboración en la presente encuesta, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá el planteamiento capacitación quinquenal (2012-2016) del Gobierno Regional de Ucayali. Que permitirá contribuir de sus capacidades en el mejoramiento de sus funciones.

Dependencia: Gobierno Regional de Ucayali

Oficina y/o Área.....

Nombre y Apellidos:

Grupo Ocupacional: Técnico.....Auxiliar.....

Nº	ITEMS	Inicio	Intermedio	Experto
01	¿Tiene conocimiento de computación? a) Excel, b) Word, c) Internet)			
02	¿Conoce el alcance de la Ley de Presupuesto?			
03	¿Tiene conocimiento del D.L 276 y normas afines? a) Deberes b) Derechos			
04	¿Tiene conocimiento de documentos de Gestión de personal, a) Reglamento de Organización y Funciones (ROF) b) Manual de Organización y Funciones (MOF) c) Cuadro para Asignación de Personal (CAP) d) Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) e) Presupuesto Analítico de Personal (PAP)			
05	¿Conoce el alcance de la Ley Merco del Empleado Público?			
06	¿Conoce las funciones que desarrolla?			
07	¿Usted está predispuesto y se adapta con facilidad al cambio?			
08	¿Usted propone y participa en iniciativas que conduzcan al logro de objetivos del área?			
09	¿Es sociable y le gusta trabajar en equipo?			
10	¿Usted practica la inteligencia emocional? a) Respeto b) Colaboración c) Puntualidad			



FICHA DE ENCUESTA

El Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, les agradece su colaboración en la presente encuesta, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá el planteamiento de capacitación quinquenal (2012-2016) del Gobierno Regional de Ucayali, que permitirá contribuir al desarrollo de sus capacidades en el mejoramiento de sus funciones.

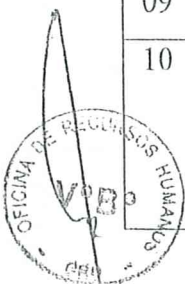
Dependencia: Gobierno Regional de Ucayali

Oficina y/o Área.....

Nombre y Apellidos:

Grupo Ocupacional: Profesional.....Funcionario.....

Nº	ITEMS	Inicio	Intermedio	Experto
01	¿Maneja las Herramientas de computación? en: a) Excel, b) Word, c) Power Point) d) Ms Project			
02	¿Conoce el alcance de las Leyes: a) Presupuesto b) Contrataciones del Estado c) SNIP			
03	¿Tiene conocimiento del D.L 276 y normas afines? a) Deberes b) Derechos			
04	¿Tiene conocimiento de documentos de Gestión de personal, a) Reglamento de Organización y Funciones (ROF) b) Manual de Organización y Funciones (MOF) c) Cuadro para Asignación de Personal (CAP) d) Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) e) Presupuesto Analítico de Personal (PAP)			
05	¿Conoce el manejo de las siguientes herramientas? a) SIAF b) SEACE c) SNIP			
06	¿Tiene una idea clara de su entorno? a) Visión b) Metas			
07	¿Conoce las funciones que desarrolla?			
08	¿Propone y participa en iniciativas que conduzcan al logro de objetivos del área?			
09	¿Es sociable y le gusta trabajar en equipo?			
10	¿Practica la inteligencia emocional? a) Respeto b) Colaboración c) Puntualidad d) Asertividad			



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
Es Copia Fiel del Original

Lic. Adm. AIDA DAVILA ORELLANA
Fedataria

Reg. N° 9727 Fecha 12 SET. 2012