

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO



PLAN DE DESARROLLO

DE LAS PERSONAS

DEL GOBIERNO

REGIONAL DE AYACUCHO

2012 - 2016

AYACUCHO - PERU



**GOBIERNO REGIONAL
AYACUCHO**

Ayacucho, 27 SET. 2011.

RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 1130-2011-GRAPRES.

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 / GDCR "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-GRAPRES.



SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Desarrollo Quinquenal de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, que regirá durante el periodo comprendido entre los años 2012 al 2016.

ARTICULO SEGUNDO.- DISPONER, la transcripción del presente acto resolutivo, a los integrantes del comité del PDP y a las instancias correspondientes para su observancia y cumplimiento con las formalidades que establece la Ley.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

WILBER OSORIMA NI
PRESIDENTE

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	Dir. Reg. De vivienda y Construcción	Dirección Reg. De Energía y Minas	Dir. 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	437

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
- Útiles de escritorio	100,000.00
- Otros imprevistos	100,000.00
TOTAL	750,000.00

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
OFICINA REGIONAL DE PLANEAMIENTO,
PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
Sub-Gerencia de Finanzas

Econ. JORGE PRADA LOPEZ
Sub Gerente.

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
Oficina Regional de Administración

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