



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

Resolución Ejecutiva Regional N° 0929-2016-GRA/GR.

Ayacucho, 30 DIC 2016

VISTO:

El Informe N° 212-2016-GRA/ORADM-ORH-UAP, de fecha 21 de noviembre del 2016, Oficio Múltiple N° 032-2016-GRA/CEPDP, Acta de Reunión del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho; y demás documentos en veinte y ocho (28) folios, sobre elaboración del PDP; y

CONSIDERANDO:

Que, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal;

Que, 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, disponiendo en los artículos 3 y 4 que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

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;

En consecuencia, estando a lo actuado y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27783- Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes Nos. 27902, 28013, 28926, 28961, 28968, 29053, 29611, 29981; Ley N° 30305 – Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú sobre Denominación y No Reección Inmediata de Autoridades de los Gobiernos Regionales y de los Alcaldes;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Gobierno Regional de Ayacucho, que regirá durante el periodo comprendido entre los años 2016 al 2021; que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

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

Prof. JORGE JULIO SEVILLA SIFUENTES
GOBERNADOR (c)

ORH/jrmm.

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO

GOBIERNO REGIONAL

PLAN DE DESARROLLO

DE LAS PERSONAS

DEL GOBIERNO

REGIONAL DE AYACUCHO

2017 - 2021

AYACUCHO - PERU

AYACUCHO



“ AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU ”

INDICE

PRESENTACION.

I.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

- 1- Rol Estratégico.
- 2- Misión.
- 3- Visión.
- 4- Principios y valores del Gobierno Regional de Ayacucho.
- 5- Objetivos Estratégicos.

II.- COMPETENCIAS NECESARIAS.

- 1- Competencias Generales.
- 2- Competencias Específicas.

III.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.

- 1- Objetivos.
- 2- Estrategias.
- 3- Datos de la población.
- 4- Presupuesto del PDP Quinquenal.
- 5- Evaluación de las capacitaciones.

IV.- METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.

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

V.- GLOSARIO.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL

PRESENTACION

El Gobierno Regional de Ayacucho, en el marco de lo dispuesto por la Constitución Política del Estado, Capítulo XIV Título IV de la Ley N° 27680 – Ley de Reforma Constitucional sobre descentralización y el artículo 2° de la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal.

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 al servicio del Estado.

En aplicación a las Normas, Reglamentos y Directivas el presente Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho, fue elaborado por el comité de elaboración del PDP, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 166-2015-GRA/PRES, que regirá en el periodo 2017 al 2021 (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, el presente plan se elabora teniendo en consideración y la importancia que las capacitaciones y programas de desarrollo del Recursos Humanos, son las acciones claves para el cambio positivo y sistemático de los colaboradores y/o servidores de la entidad, en consecuencia traerá consigo: Desarrollar habilidades, adquirir conocimientos específicos, a efectos de mantener el liderazgo tecnológico, el trabajo en equipo, cambio de conducta y actitudes, incremento de su eficiencia y eficacia etc. Para favorecer el logro de los objetivos y fines de la institución, siendo por ello necesario e imprescindible Planificar y Desarrollar un Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Ayacucho.

Ayacucho, diciembre del 2016.

Comité de Elaboración del PDP
Gobierno Regional Ayacucho



I.- MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

1.- Rol Estratégico.

El Gobierno Regional de Ayacucho es una persona jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, como entidad define sus estrategias organizacionales, teniendo como marco orientador la visión, misión, objetivos estratégicos y políticas; todos ellos vinculados al proceso de descentralización, desarrollo de la región por intermedio del incremento de capacidades del recurso humano.

2- Misión Institucional.

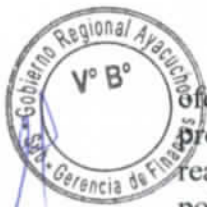
“ Organizar y conducir la gestión pública regional en forma transparente, efectiva y descentralizada, con lineamientos de política efectiva para planificar y promover el desarrollo integral sostenible; priorizando la integración vial y la reactivación del aparato productivo, orientada a mejorar la calidad 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”

3- Visión Institucional.

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

4 - Principios y Valores del Gobierno Regional.

- Práctica permanente de la comunicación interpersonal e interinstitucional.
- Transparencia en todos los niveles de la organización de la entidad.
- 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.



5 - 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

- Garantizar una educación inclusiva de calidad en todas las modalidades y niveles.
- Mejorar las condiciones de salud.
- Garantizar las condiciones de igualdad.
- Ampliar la cobertura de los servicios sociales básicos conducentes a mejorar la capacidad humana y el bienestar general.

B) Programa de Desarrollo Económico.

- Incrementar la competitividad en las principales cadenas productivas de la región, elevando los niveles de producción y productividad agropecuaria regional, articulada a mercados, buscando una reactivación armónica de las otras actividades económicas.

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

Garantizar que la población use adecuadamente el potencial ecológico para el desarrollo sostenido de las actividades humanas, dentro de un ambiente seguro y saludable en la región.

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.

II.- COMPETENCIAS NECESARIAS.

A fin de alcanzar los objetivos estratégicos, el Gobierno Regional de Ayacucho, debe de tener en cuenta las competencias y el conjunto de habilidades que caracteriza el comportamiento del servidor y/o 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:

Competencias Generales:

1. Orientación hacia la Productividad: Capacidad de trabajar con eficiencia y eficacia, para lograr los objetivos institucionales.
2. Flexibilidad y Compromiso Institucional: Habilidad para adaptarse y trabajar en situaciones variadas, con personas y grupos diversos; así mismo, incorpora la voluntad de alinear el propio comportamiento del colaborador con las necesidades, prioridades y metas de la institución.
3. Transparencia: Se refiere a conductas de integridad y ética profesional que implica coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.
4. Trabajo en Equipo: Se refiere al interés de trabajar por trabajar en colaboración con los demás, ser parte del equipo, trabajar juntos, dejando de lado actitudes individuales.
5. Aprendizaje Continuo: Capacidad para buscar y transmitir la información que sea relevante para la obtención de los objetivos de la institución, abarca el conocimiento y experiencia propia y la de otros.
6. Planificación y Gestión: Capacidad de establecer y conducir un proyecto de trabajo, controlando el cumplimiento presupuestario en los periodos establecidos, lo cual implica determinar prioridades, tiempos y recursos en forma efectiva.
7. Liderazgo: Asumir el rol de líder de un grupo o equipo de trabajo, utilizando su autoridad con justicia y promoviendo la efectividad del equipo, el cual implica el deseo de guiar a otros.
8. Orientación de Servicio al Ciudadano: Capacidad e intención para comprender y responder a las necesidades del cliente, propiciando de manera permanente una administración más ágil, rápida y flexible que responda a las demandas ciudadanas.
9. Competencias Técnicas: Conocimientos y experiencias adquiridas de los principales procedimientos de gestión pública como: Administración, Presupuesto, Planeamiento Estratégico, Contrataciones Públicas, Control Interno, etc.

Competencias específicas:

Todas estas competencias se resumen 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.

y 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.

III.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION.

1- Objetivos :

- Garantizar y fortalecer una educación inclusiva, con conocimientos de alta calidad en todos los niveles y aspectos, a fin de mejorar las condiciones de salud, elevar el estado nutricional de niños, bajar la mortalidad materna, ampliando y dotando la cobertura de los servicios básicos para el bienestar general, garantizando las condiciones de igualdad.
- Contar con profesionales eficientes en el desarrollo de actividades de infraestructura, como: Saneamiento Básico, Educativos, 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, garantizando la calidad ambiental para una sociedad sostenible.
- 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- Estrategias :

- Fomentar la creatividad e innovación de los colaboradores del Gobierno Regional de Ayacucho.
- Desarrollo de capacitaciones, en temas relacionados a la modernización de la administración en el Sector Público.
- Fomentar la transmisión de conocimientos a través de facilitadores internos.
- Motivar y promocionar el autoaprendizaje de los colaboradores, en temas generales vinculantes con la entidad y cargos específicos.



- Impartir capacitaciones orientadas a desarrollar y/o reforzar las competencias, valores, etc. Siendo estas actividades prioritarias que respondan a lograr los objetivos trazados, determinándose la modalidad de capacitación que se ejecutarán de acuerdo al tipo de necesidad y/o brecha establecida en el diagnóstico del Plan de Desarrollo de las Personas Anual; 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.

Estrategias para la Priorización de las Necesidades de Capacitación para el periodo 2017 al 2021.

- Para la priorización de las necesidades de Capacitación, se han elegido los siguientes criterios de evaluación:
 1. **El Impacto.**- Se refiere al nivel de contribución en el logro de los objetivos estratégicos del Gobierno Regional de Ayacucho.
 2. **La Urgencia.**- Se refiere a la necesidad de cambio organizacional.
 3. **La Recurrencia.**- Hace alusión al número de Funcionarios y/o Directores que señalan la necesidad.

3- Población de colaboradores del Gobierno Regional.

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

PEA - GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO

UNIDAD EJECUTORA : 001 - SEDE REGIONAL

GRUPO OCUPACIONAL	SEDE GRA Y SUB-REG.	DIREC.REG. PRODUCCION	DIREC.REG. COMERC.EXT Y TURISMO	DIREC.REG. VIVIENDA Y CONTRUC	DIREC.REG. ENERGIA Y MINAS	DIREC.REG. TRABAJO Y ROMOCION DE EMPLEO	ARCHIVO REGIONAL	ALDEAS	TOTAL
FUNCIONARIO POR ELECCION POPULAR	2								2
FUNCIONARIO DE CONFIANZA	32	1	1	1	1	1	1		38
DIRECTIVOS DE CARRERA	30	6	1			2			39
PROFESIONALES	117	5	6	3	3	3	3	2	142
TECNICOS	120	10	4	5	5	5	5	5	159
SECRETARIAS									0
AUXILIARES	8	1				1	1	12	23
CAS	151		3	2	16	14	6	12	204
TOTAL	460	23	15	11	25	26	16	31	607

4.- Estimación del Presupuesto del PDP Quinquenal 2017 – 2021.

El Presupuesto estimado que se requerirá para el desarrollo del presente Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Gobierno Regional de Ayacucho, es de: Ochocientos Cincuenta Mil con 00/100 Soles (S/ 850.00) desagregado de la siguiente manera.

- Viáticos y pasajes (expositores y trabajadores)	S/. 500,000.00
- Honorarios de especialistas y/o profesionales	200,000.00
- Útiles de escritorio	100,000.00
- Otros imprevistos	50,000.00

TOTAL	850,000.00

5.- Evaluación de las capacitaciones.

La evaluación de la capacitación implica verificar si se han cumplido los supuestos planteados antes de la capacitación, es decir, si los datos obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, han sido superadas mediante la aplicación de las diversas estrategias de intervención planteadas, para superar los datos del diagnóstico, siendo estos métodos los siguientes:

- a) **Evaluación Sumativa.** Implica evaluar la efectividad de cada evento de capacitación desarrollado, dato que se obtiene aplicando la evaluación previo a la capacitación (PRETEST) y el POST TEST, posterior a la capacitación, Prueba de entrada y Prueba de salida.
- b) **Evaluación Operativa.** A través de los siguientes:
 - Evaluando el desempeño de los resultados, antes y después.
 - Comparando los datos de eficacia y eficiencia institucional como satisfacción en los usuarios.
- c) **Evaluación Administrativa.** Implica evaluar a los involucrados en los aspectos como: difusión y comunicación al personal que participó en la capacitación, disposición del lugar, horario, ponentes, etc.

Resumiéndose los aspectos señalados en 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.

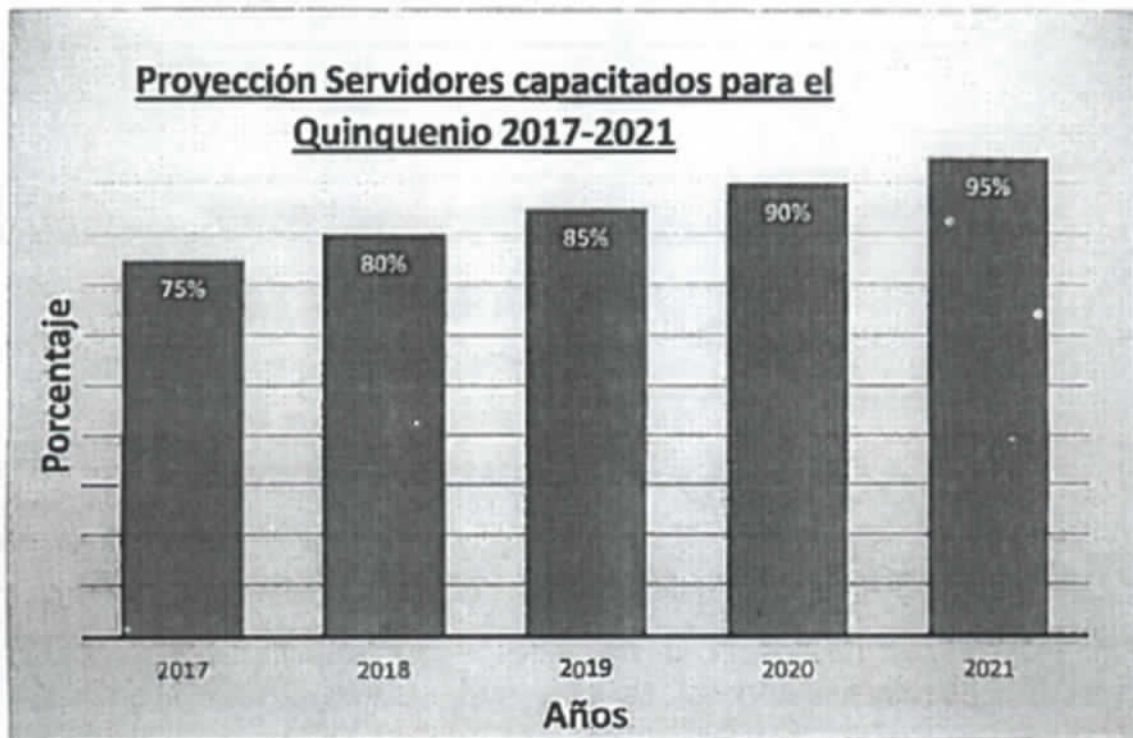


- **El resultado de la actividad, en término de logro del objetivo planteado**, manifestado a través de la opinión de los usuarios de los servicios, de los Gerentes, jefes de unidad o jefes inmediatos; se evaluará mediante :
 - Cuestionarios y/o encuestas al público-
 - Opinión de los jefes inmediatos.
- 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. Etc.

IV.- METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION.

1- Metas e Indicadores.

Las metas que se pretenden alcanzar en el periodo de vigencia del presente plan se muestran en el presente cuadro:



- 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.

2- Mecanismos de Seguimiento y Evaluación.

A partir del año fiscal 2017, se aplicarán las siguientes modalidades de seguimiento y evaluación de la capacitación:

a)- Evaluación durante la capacitación y/o al finalizar la capacitación (Pre y Post Test) Evaluación de conocimientos, con el cual se verificará el grado de conocimiento del colaborador al inicio y final de las actividades de capacitación programadas.

b)- Medición del nivel de satisfacción de la capacitación (aplicación de encuesta de satisfacción en forma semestral) 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.

c)- Resultado de las evaluaciones de desempeño por metas y de competencias (en forma anual) Logro de objetivos institucionales y por cada unidad estructurada del Gobierno Regional.

d)- El cumplimiento del PDP Quinquenal 2017 – 2021 aprobado del Gobierno Regional de Ayacucho, también se evaluará a través de los siguientes indicadores:

- Porcentaje de servidores capacitados.
- Horas de capacitación.
- Cuota de género para capacitación.
- Capacitación a discapacitados.
- Capacitación por grupos ocupacionales (Funcionarios, Directivos, Profesionales, Técnicos y Auxiliares)
- Optima utilización de los recursos dedicados a las capacitaciones.
- Medición del número de actividades de capacitación cumplidas.
- Medir la satisfacción de los participantes.
- Medir el impacto de la capacitación.



V.- GLOSARIO DE TÉRMINOS:

- 1.- **PDP** : Plan de Desarrollo de las Personas.
- 2.- **Brecha** : Diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.
- 3.- **Acción de Capacitación** : Proceso y Actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del estado.
- 4.- **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.
- 5.- **Estructura de Puesto** : Es el diseño de puesto que esta conformada por la descripción y el perfil del puesto.
- 6.- **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.
- 7.- **Perfil de 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, experiencia, habilidades, técnicas y competencias.
- 8.- **Evaluación de Desempeño** : Instrumento de Gestión para la mejora continua de la calidad de desempeño de las personas al servicio del estado.
- 9.- **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.
- 10.- **Formación Profesional** : Incluye Postdoctorados, doctorados, maestría y/o cursos de actualización impartidos por centros de formación profesional y por especialistas según sea el caso.
- 11.- **Atribución** : Facultad conferida expresamente a quien ejerce un cargo para resolver o tomar decisión sobre cualquier acto administrativo y de administración dentro de su competencia y en el ejercicio de sus funciones.
- 12.- **Cargo** : Es el elemento básico de una organización. Se deriva de la clasificación prevista en el CAP de acuerdo con la naturaleza de las funciones y nivel de responsabilidad que ameritan el cumplimiento de requisitos y calificaciones para su cobertura.
Se denomina Cargo a la Célula Básica de una Organización caracterizada por un conjunto de Tareas dirigidas al logro de un objetivo. El desempeño del cargo exige el empleo de una persona la cual debe tener un mínimo de calificaciones de acuerdo con el tipo de funciones y atribuciones del Cargo.
- 13.- **Debilidades** : Son las limitaciones o carencias de habilidades, conocimientos, información y tecnología que presenta el Gobierno Regional y que impiden el aprovechamiento de las oportunidades que ofrece el entorno social.
- 14.- **Diagnóstico Situacional** : Es un proceso de construcción de conocimiento estructurado, reflexivo y crítico que tiene como finalidad comprender, analizar, interpretar y transformar los hechos de un determinado proceso o situación de lo social. Etapa de la consultoría en la cual se describe la situación actual de una organización, de un grupo o de una persona. Se refiere al análisis de datos pasados, presentes y proyección al futuro para el proceso de la planeación estratégica.



15.- Estrategia de innovación y calidad : La estrategia de innovación puede utilizarla el gobierno regional para desarrollar servicios nuevos y de calidad o mejorar sustantivamente los existentes. El objetivo consiste en ofrecer soluciones nuevas y distintas a lo tradicional, resolviendo los problemas mediante nuevos caminos y métodos. En principio, la flexibilidad en sus estructuras, así como la integración de sus recursos serán dos aspectos básicos que posibilitaran la formulación de esta estrategia. Generalmente en estos casos es importante la tecnología y la implantación de lo que se denomina gobierno electrónico.

16.- Fortalezas : Son las capacidades con las que contamos, los recursos de los que disponemos. Son los aspectos en los cuales somos fuertes. Las fortalezas son las capacidades humanas y materiales con las que cuenta el gobierno regional para adaptarse y aprovechar al máximo las ventajas que ofrece el entorno social y cumplir con sus objetivos; el análisis de nuestras fortalezas nos lleva a determinar objetivos de aprovechamiento de nuestras potencialidades.

17.- Función : Conjunto de acciones afines y coordinadas que corresponde realizar a la entidad, sus órganos y unidades orgánicas para alcanzar sus objetivos.

18.- Gestión de Personal : Es un proceso que consiste en la realización de actividades encaminadas al desarrollo de las personas en el marco de los fines y objetivos de una organización. Comprende un conjunto de procesos técnicos que buscan generar valor para los usuarios a través del apropiado trabajo de las personas.

19.- Guía Metodológica : Documento que contiene orientaciones sobre los procedimientos y conceptos básicos vinculados al PLAN. Establece las secuencias, las herramientas y matrices a utilizar.

20.- Indicadores : Son parámetros cualitativos y cuantitativos que detallan la medida en la que un determinado objetivo ha sido apropiadamente cumplido.

21.- Metas : Es un resultado cuantificable que queremos alcanzar en un periodo de tiempo. Comprende: Que queremos hacer. Cuanto debemos hacer. En que tiempo lo debemos hacer. De ser posible de que calidad esperamos el resultado.

22.- Objetivos : Un objetivo se refiere a un resultado generalmente cualitativo que se desea o necesita lograr dentro de un período de tiempo específico. Es un valor aspirado dentro de una organización. Representa, un despliegue, una parte específica de un propósito fundamental (en nuestro caso la visión) y define de forma concreta a éste o una parte del mismo. Los objetivos son expresados en términos cualitativos. Los objetivos deben ser claros, realistas, desafiantes, mensurables y congruentes entre sí.


23.- Plaza : Es la dotación presupuestal que se considera para las remuneraciones de personal permanente o eventual. La plaza debidamente prevista en el presupuesto institucional permite habilitar los cargos contemplados en el CAP. Las plazas se encuentran consideradas en el presupuesto analítico de personal.

24.- Procedimiento : Secuencia de acciones y actividades concatenadas entre sí, que ordenadas en forma lógica permiten cumplir un fin u objetivo específico predeterminado. El procedimiento tiene un inicio, desarrolla un conjunto de actividades, y tiene un término o resultado. En un procedimiento cada acción o actividad se justifica en la medida que aporta "valor agregado" en el servicio o producto final que se debe entregar a los clientes o usuarios.

25.- Procedimiento Administrativo : Conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados.



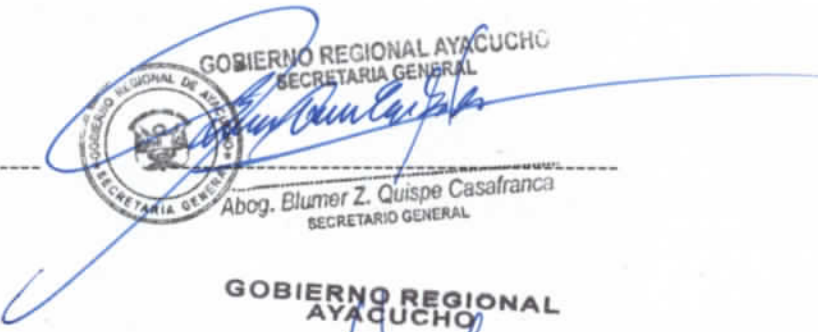
GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Abog. GABRIELA CAVERO ESPARZA
Directora de la Oficina de Recursos Humanos

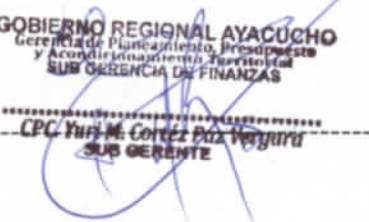


GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
SECRETARÍA GENERAL



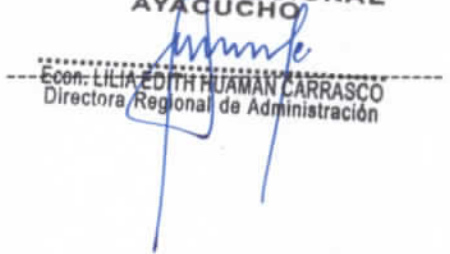
Abog. Blumer Z. Quispe Casafranca
SECRETARIO GENERAL

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
Gerencia de Planeamiento, Presupuesto
y Acordio con el Territorio
SUB GERENCIA DE FINANZAS



CPC. Yuri M. Cortez Paz Vergara
SUB GERENTE

GOBIERNO REGIONAL
AYACUCHO



Econ. LILIA EDITH HUAMAN CARRASCO
Directora Regional de Administración

Ayacucho, diciembre del 2016.