



Resolución Directoral Regional

N° 162 -2017-DRA.T/GOB.REG.TACNA

FECHA 11 MAY 2017

VISTO:

El Oficio N° 276-2017-OA-DRA.T/GOB.REG.TACNA, de fecha 05 de mayo de 2017, emitido por el Director de la Oficina de Administración y el proveído del Titular de la Dirección Regional de Agricultura Tacna.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 11° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, la capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar la realización personal, técnica o profesional y brindar un mejor servicio al usuario.

Que, de acuerdo al Artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, corresponde a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público.

Que, mediante 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", que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado.

Que, mediante Oficio N° 276-2017-OA-DRA.T/GOB.REG.TACNA, de fecha 05 de mayo de 2017, el Director de la Oficina de Administración solicita al Titular de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, se emita acto administrativo para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas Años 2016.

Estando a los fundamentos, en uso de las facultades conferidas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 788-2015-G.R/GOB.REG.TACNA y con la visación de la Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Administración y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR en vías de regularización y con efecto retroactivo el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Dirección Regional de Agricultura Tacna para el Año Fiscal 2016, en los términos propuestos y que son parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Tacna a través de la Unidad de Personal, efectúe el seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de lo programado.

ARTÍCULO TERCERO: El egreso que demande el cumplimiento de la presente Resolución estará sujeto a la disponibilidad presupuestal.



Resolución Directoral Regional

N° 162 -2017-DRA.T/GOB.REG.TACNA

FECHA 11 MAY 2017

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR la presente resolución a las partes pertinentes para su cumplimiento.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA
.....
ING. LUIS O. CALDERON LUYO
DIRECTOR



C.C
DRA.T
OA
OPP
OAJ
UPER
Archivo

LOCL/mesg



**REGIÓN
TACNA**
Unidos todo es posible

**DIRECCIÓN
REGIONAL
AGRICULTURA**

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AÑO 2016

**“El tiempo es un gran aliado; cuando se emplea
planificada y estratégicamente”**

TACNA – PERU

CONTENIDO

PRESENTACION

INTRODUCCION

JUSTIFICACION

- I. MARCO REFERENCIAL
- II. BASE LEGAL
- III. MISION Y VISION DE LA CAPACITACION
- IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
- V. DIAGNOSTICO
- VI. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACION
- VII. PROGRAMACION Y EJECUCION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
- VIII. NIVELES DEL PROCESO DE EVALUACION DE LA CAPACITACIONES
- IX. GLOSARIO
- X. ANEXOS



PRESENTACION

El presente documento es un instrumento importante que contiene las metodologías y estrategias de capacitación dirigido a los funcionarios y servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, a fin de que se cuente con personal tanto técnico como profesional altamente capacitado, sensibilizado y dispuesto a cumplir con responsabilidad los objetivos institucionales, en la misión constante de fortalecer las organizaciones de productores agrícolas, así como fomentar la innovación tecnológica y capacitación vinculada a la gestión empresarial del productor agrario.

El presente plan de desarrollo de la personas, es una herramienta de orientación y conocimiento para el buen desempeño de las funciones laborales y están orientados a contribuir con una gestión efectiva de los objetivos trazados a corto, mediano y largo plazo por la institución.



INTRODUCCION

Los constantes cambios económicos, políticos y sociales que se generan dentro del sector público, así como los acelerados avances tecnológicos, presentan un reto para el desarrollo capital humano, obligando al personal de la Entidad a ser cada día más competitivos, por lo que, para realizar la diversidad de funciones de la capacitación permanente, que les permita contribuir con mayor competencia, eficacia y honestidad en el desempeño de dichas funciones y mediante la capacitación, el personal adquiere los conocimientos necesarios para elevar su nivel de vida y su rendimiento, obteniendo una mejor posición laboral incremento en su prestigio social y una dignificación de su persona.

En este marco, es necesario contar con un sistema que permita planear, organizar, ejecutar, controlar y evaluar el proceso de capacitación; es por ello, que la Oficina de Administración a través de la Unidad de Personal presentó a la Alta Dirección el Proyecto del presente Plan de Desarrollo de las Personas 2016.

El Plan de Desarrollo de la Personas que se presenta, expone principalmente dos aspectos fundamentales, los cuales son: El Marco Conceptual (Aprobación con Resolución Administrativa del Plan de Desarrollo de las Personas) y la parte Operativa y Ejecutiva (Cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas en base de resultados) que será debidamente supervisado por la Unidad de Personal.

Las tareas y las metas contenidas en este Plan se alinean con las metas programadas en el POI 2016, y se concilian dichas actividades con el actual presupuesto asignado a la Oficina de Administración, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria del año fiscal en ejercicio.

La Dirección Regional de Agricultura Tacna, tendrá como tarea brindar una formación y actualización para el buen desempeño laboral de sus trabajadores, es decir, potenciar sus competencias laborales.

Finalmente, la capacitación se encuentra diseñada bajo tres niveles de evaluación del personal, los cuales son: De Reacción, De Aprendizaje y De Aplicabilidad o Resultados.

JUSTIFICACION

En las organizaciones modernas prestadoras de Servicios aun cuando los activos financieros, el equipamiento y la infraestructura son recursos necesarios para su funcionamiento los empleados el talento humano – tienen una importancia sumamente considerable.

El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización.

La capacitación juega un papel preponderante, constituye un proceso constante y permanente, mediante el cual los trabajadores adquieren o desarrollan habilidades específicas relativas al trabajo y modifican sus actitudes frente a aspectos de la Organización y el ambiente laboral en el que se desempeñan.

La capacitación como componente del proceso de desarrollo del Talento Humano implica una sucesión de condiciones y etapas, orientadas a lograr la integración del trabajador al puesto asignado y su identificación con la Organización, mejorando su desempeño y buscando la eficiencia y una mayor productividad en el desarrollo de sus actividades.



El Plan de Desarrollo de las Personas de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, es un instrumento de gestión, con enfoque competitivo y de alta especialización, dirigido a los servidores y funcionarios públicos de ésta Dirección Regional, en función del desempeño y las competencias laborales que debe tener el Talento Humano en la Institución, considerando también el clima organizacional.



La Dirección Regional de Agricultura presenta el Plan de Desarrollo de las Personas, como un componente, que permite de manera flexible y continua, desarrollar las actividades propuestas para alcanzar los objetivos funcionales, y lograr mejores resultados en el desarrollo de una agricultura moderna y competitiva orientada a la exportación y agroindustria, dentro de un marco de sostenibilidad



social, económica y ambiental, comprometiendo no sólo a los líderes o funcionarios de la Institución sino a todos sus trabajadores y miembros de la comunidad.

I. MARCO REFERENCIAL

- **Ámbito**

Servidores y Funcionarios del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 y personal contratado bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, Decreto Legislativo N° 1057, de la Dirección Regional de Agricultura Tacna.

- **Responsabilidad**

La Oficina de Administración a través de la Unidad de Personal, es responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas.

II. BASE LEGAL



- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de Carrera Administrativa y su Reglamento Aprobado con Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus Modificatorias.
- Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público 2016



III. MISIÓN Y VISIÓN DE LA CAPACITACIÓN

- Misión

Proporcionar capacitación al personal de la Entidad, con el fin de desarrollar y/o actualizar sus conocimientos, aptitudes y destrezas que dignifiquen su trabajo y puedan así contribuir al desempeño de las actividades que tienen encomendadas en la Dirección Regional de Agricultura Tacna.

- Visión

Contar con personal altamente capacitado y revalorado en su calidad humana y su capacidad productiva, que desarrolle sus actividades bajo las premisas de excelencia, calidad y compromiso ético.

- Valores

➤ *Honestidad.*- Cumplimiento de la función pública observando una conducta intachable, anteponiendo el interés general sobre el particular y velando por la integridad ética, moral y profesional en la administración de los recursos institucionales asignados. Rectitud y transparencia en el trabajo.

➤ *Responsabilidad.*- Cumplimiento oportuno, eficiente y eficaz de las tareas inherentes a las funciones asignadas dentro de la Institución. Actitud de la persona de asumir y cumplir con la labor asignada.

➤ *Respeto.*- Capacidad de reconocer las diferencias entre las personas, apreciar y valorar las cualidades, las opiniones y el tiempo del personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna con equidad y sin temor, teniendo en cuenta sus valores, virtudes y



metas logrando así el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

- **Objetivos Institucionales**

- Fortalecer las organizaciones de productores y promover su integración bajo los enfoques del manejo de las cuencas y cadenas productivas.
- Fomentar la innovación tecnológica y capacitación vinculada a la gestión empresarial del productor agrario, facilitando asistencia técnica.
- Establecer un sistema de Información Agraria, que permita a los agentes económicos una eficiente toma de decisiones para la gestión.
- Facilitar a los productores agrarios el acceso a servicios de asesoría jurídica, administrativa, de gestión, financiamiento, asistencia técnica, sanidad y otros que les permitan mejorar su capacidad de gestión.
- Facilitar la articulación de la pequeña agricultura con la economía de mercado, a través del establecimiento de políticas para el uso adecuado de los recursos naturales.



IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

- Definir las acciones de capacitación del personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, teniendo como base las características ocupacionales, el perfil profesional I y las necesidades institucionales, dentro de un enfoque de modernización institucional y desarrollo de competencias.



- Lograr un nivel adecuado de capacitación que sea el punto de partida para planear el desarrollo del personal y el logro de las metas y objetivos institucionales.
- Mejorar la eficiencia y competitividad de los servicios que brinda la Dirección Regional de Agricultura Tacna a los usuarios, poniendo énfasis en la calidad, para el cumplimiento óptimo de los objetivos.
- Propender a la consecución de una gestión estratégica y moderna, revalorando la proyección de la Institución a la comunidad con énfasis en la participación ciudadana.
- Mejorar la calidad de atención y disminuir los eventos o situaciones adversas.
- Estandarizar y elaborar los principales procesos que se realizan en la Institución.
- Medir el impacto de la capacitación, con el apoyo de evaluaciones de desempeño, que permitirá establecer acciones de mejora continua garantizando de este modo la calidad del proceso de capacitación al personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna.
- Disminuir las brechas entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante.



V. DIAGNOSTICO

La capacitación del personal que labora en la Dirección Regional de Agricultura Tacna, por sus propios recursos resulta en promedio deficiente y muy pocos de los trabajadores investigan o acceden a una base de datos fidedigna e idónea por internet.

La institución, en base a esos criterios es que planifica la ejecución en el corto, mediano y largo plazo las estrategias que fomenten la capacitación de los involucrados.



Pretendemos que cada capacitado revierta su preparación en cada Oficina y/o Unidad que laboran de tal manera que se mejore la calidad del servicio y se obtengan los resultados esperados por la Institución.

Para diagnosticar las necesidades de capacitación se tomará en cuenta los siguientes procedimientos:

- El análisis estratégico de la institución
- Las pruebas de conocimiento
- La Evaluación del desempeño
- Identificación de necesidad de capacitación.

Véase en Anexo N° 01 – Formato de Identificación de Necesidad de Capacitación.

VI. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACION.

- Infraestructura

La Dirección Regional de Agricultura Tacna, dispone de tres instalaciones para la capacitación de su personal (Auditorio, Sala de Sesiones y Sala de Computo). Además se cuenta con un equipo necesario que facilita su proceso (Proyector, multimedia, laptops, pizarras, usb)

Para el caso de capacitaciones externas, se atenderá a la capacidad instalada del proveedor de la capacitación.

- Recursos Humanos

Se contará con capacitadores externos para el dictado de los cursos, de tal manera que se cuente con un staff de profesionales especialistas dentro de su campo, cumpliendo los requisitos mínimos de experiencia y prestigio.



- Recursos Financieros

La Dirección Regional de Agricultura Tacna, cuenta para el presente año con una disponibilidad presupuestaria mínima para llevar a cabo la ejecución del Programa Anual de Capacitación, por lo que será necesario gestionar y financiar el aspecto económico de los gastos que demande dicha capacitación.

- Selección de proveedores de capacitación.

Se establece para la selección de los proveedores de capacitación los siguientes criterios:

- Prestigio, gozar de buena imagen y conducta intachable.
- Experiencia en el Sector Público.
- Contenido de los programas de capacitación.
- Plana docente calificada.

- Coordinaciones y Convenios.

Para ejecutar las acciones de capacitación del personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna, la Oficina de Administración realizará coordinaciones y/o ampliación de firma de convenios con entidades públicas y privadas, con el objetivo de crear alianzas estratégicas y alcanzar descuentos interinstitucionales, favoreciendo el mejor manejo del presupuesto asignado logrando así un ahorro y permitiendo un mayor número de capacitaciones.



PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.

La Programación del Plan de Desarrollo de las Personas comienza desde el mes de enero, y se va ejecutando en el mes de febrero hasta diciembre del año en curso.



Por otro lado, la gestión de calidad que ha de seguir este Plan de Desarrollo de las Personas, plantea modalidades para medir el Rol de Complementación entre la ejecución y facilitación de las capacidades del personal que estará a cargo de la Unidad de Personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna. (Organización, Planeación, Ejecución y Control)



ESQUEMA Y ROL DE COMPLEMENTACION ENTRE LA EJECUCION Y FACILITACION DE LAS CAPACITACIONES A CARGO DE LA UNIDAD DE PERSONAL (UPER) DE LA DIRECCION REGIONA DE AGRICULTURA TACNA



- I. ORGANIZACION
Organización y funciones
Formulación de políticas y Procedimientos.



- II. PLANEACION
Programas
Difusión
Planes Operativos
Presupuesto



- III. EJECUCION
Coordinación y Facilitación
Implementación



- IV. CONTROL
Monitoreo
Evaluación
Retroalimentación
Costo - Beneficio



El esquema y rol de complementación entre la ejecución y la facilitación, deberá cumplir las siguientes funciones y actividades.

ORGANIZACIÓN

- Organización y funciones
- Formulación de políticas y procedimientos
- Encuentro entre la demanda y la oferta de capacitación

PLANEACION

- Programas
- Difusión
- Planes operativos.
- Presupuesto.

EJECUCION

- Monitoreo
- Evaluación (Puntual por evento e integral por proceso).
- Retroalimentación
- Costo – Beneficio.

ORGANIZACIÓN

- Organización y funciones
- Formulación de políticas y procedimientos
- Encuentro entre la demanda y la oferta de capacitación

El plan de capacitación corresponde al periodo 2016, el mismo que será ejecutado de acuerdo a las necesidades en implementación y formación especializada del personal que conforma cada oficina de la Alta Dirección.



VIII. NIVELES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES

La evaluación es un esfuerzo permanente que permite detectar, a tiempo, las faltas o limitaciones que puedan presentarse durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, a fin de poder efectuar las acciones correctivas necesarias.

En este contexto es importante establecer un nexo funcional entre quienes forman parte de brindar la capacitación y de quienes tienen la responsabilidad y compromiso de brindar un servicio de calidad a los usuarios.

La autorregulación constituye una revisión continua y sistemática de los objetivos y tareas propuestas, estableciendo un sistema eficiente de información que se fundamenten en hechos y opiniones de los distintos estamentos educativos, partiendo de bases científicas, relacionando los resultados con la planificación, la asignación de recursos y el mejoramiento de los procesos institucionales.



NIVELES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES



PRIMER NIVEL

DE REACCIÓN.- esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaban de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras. No evalúa competencias.



SEGUNDO NIVEL

DE APRENDIZAJE.- Se establece la medición del aprendizaje logrado en el campo de lo cognitivo de las habilidades y/o actitudes. Este nivel está diseñado para que la evaluación la realice el organismo capacitador, en este caso la Oficina de Administración. Se determinan promedio de calificaciones obtenidas, así como las distribuciones de las pruebas de entrada, de salida y prácticas aplicadas.



TERCER NIVEL

DE APLICABILIDAD o RESULTADOS.- La medición de la aplicabilidad de lo aprendido por parte del capacitado, se determina por su impacto en el entorno inmediato de trabajo. Este nivel se mide con la aplicación de los cuestionarios uno al capacitado y otro al jefe directo. La confrontación y cotejo de las dos



Cabe indicar que existen ciertas condiciones claves para que el proceso de autoevaluación tenga éxito; estas son:

- **Motivación interna para el proceso:** Que el personal de la Dirección Regional de Agricultura Tacna y particularmente de los ejecutores de la capacitación (Unidad de Personal), esté de acuerdo y quieran realizar su trabajo.
- **Respaldo institucional:** Gobierno Regional de Tacna, Ministerio de Agricultura y Riego a través de un decidido respaldo, ya que finalmente son las Entidades que otorgan al proceso de capacitación la verdadera importancia que tiene:
- **Liderazgo:** éste debe ser legítimo, fuerte, eficaz con alto poder de decisión.
- **Participación de los Integrantes de la organización:** deben ser los verdaderos protagonistas y gestores del proceso.

La participación de las autoridades en este proceso permite la toma de conciencia de los problemas que existen en la Dirección Regional de Agricultura Tacna, y por ello estarán dispuestos al cambio, a través de la búsqueda de soluciones, según las características particulares de la capacitación.

Las metas de calidad que podrían pensarse difíciles de cumplir, se llegan a alcanzar con este método de trabajo. Es necesario que se tenga una cultura de autorregulación, según el cual la Dirección Regional de Agricultura Tacna, gracias a una cultura de mejoramiento y búsqueda de la calidad, da lugar a cambios, en los individuos que la integran. Esta cultura nunca debe ser impuesta porque puede generar un rechazo natural.

La cultura de autorregulación, conduce hacia el manejo de mejorar de manera dinámica y compromete a la institución en un proceso social, eficiente en el manejo de sus recursos.



El proceso de evaluación que está a cargo de la Unidad de Personal, debe entenderse como una verdadera necesidad en la búsqueda y mejora de la calidad en los programas de formación, actualización y especialización que conduce.

Es necesario recalcar que la evaluación en un punto dinámico, en la medida que el proceso mismo, los procedimientos y los resultados deben revisarse y corregirse cuantas veces sea necesario, lo cual constituye el proceso de autorregulación.

Como resultado de este proceso se formula un Plan de Mejora Continua, que permite el aseguramiento de los objetivos trazados para la Institución.

IX. EVALUACION DEL IMPACTO DE CAPACITACION

Para poder gestionar la capacitación de una manera adecuada y estratégica, se debe medir el impacto de la misma. Con este se consideran los siguientes ámbitos de evaluación para poder determinar el impacto en el personal capacitado, para con sus respectivas oficinas y con miras a alcanzar los objetivos de la Dirección Regional de Agricultura Tacna.

Los ámbitos de la evaluación del impacto de la capacitación se definen en tres (03), los mismos que serán evaluados mediante encuestas y formatos de evaluación de aprendizaje:

- **De reacción:** esta modalidad nos permite medir la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación que acaba de recibir; normalmente esta evaluación se suele realizar mediante encuestas inmediatamente después de finalizada la actividad. El nivel de reacción sirve para valorar lo positivo y lo negativo de las acciones de capacitación, con el fin último de mejorar en ediciones futuras. No evalúa competencias.



El evaluador reúne información sobre las diferentes reacciones de los participantes ante las cualidades básicas de la acción de capacitación: la forma de dar clase del capacitador y sus métodos, lo apropiado de las instalaciones, el ritmo y claridad de las explicaciones, etc.

Ejemplo de preguntas típicas:

- ✓ ¿Alcanzó sus metas de aprendizaje con este curso?
- ✓ ¿Qué sugeriría para mejorar las acciones de capacitación?
- ✓ ¿Le será útil lo aprendido para realizar de mejor forma su trabajo?
- ✓ Sobre la calidad del expositor, materiales, horario, local, etc.

Las reacciones son el primer efecto que provoca un programa de capacitación y, por ende, estos efectos reaccionales constituyen el primer nivel de evaluación. Este tipo de evaluación sirve para mejorar la planificación y organización de las actividades de capacitación.

Véase el anexo N° 02 – Formato de Encuesta de Evaluación.

- **Aprendizaje:** Las evaluaciones de conocimientos, después de las acciones de capacitación, determinan el grado en que los participantes asimilaron lo que se les impartió, así también, permiten identificar las brechas que deberán ser atendidas en las siguientes acciones de capacitación. Este tipo de evaluación es sobretodo útil para gestionar las acciones de capacitación en competencias de conocimientos y habilidades funcionales (por ejemplo, conocimiento en gestión ambiental o habilidades en el manejo de hojas de cálculo).

- **De resultados:** que se verá reflejado en el mantenimiento de los niveles de los logros de metas. Se trata de identificar las dificultades que tienen los capacitados en el desarrollo de sus funciones para la obtención de las metas trazadas por cada área o dirección. Dicha información será



obtenida de los resultados de la Evaluación, de Desempeño, en cuanto ésta se apliquen.

Algunos criterios de evaluación de resultados:

- ✓ Se pretende evaluar si se alcanzan los "resultados proyectados" (evaluación por objetivos).
- ✓ Verificar el aumento en la productividad.
- ✓ Aumentar los índices de satisfacción de los usuarios.
- ✓ Reducción de costos de desperdicios.

X. GLOSARIO

- **Acciones de capacitación:** procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral.
- **Brecha:** es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.
- **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 dentro de la entidad donde se estuviese recibiendo la capacitación. Esta última exigencia no se aplica en el caso de pasantías internacionales.
- **Competencias:** características personales que se traducen en comportamientos observables para el desempeño laboral que supera los



estándares previstos. Se refieren específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado.

- **Descripción de puesto:** parte de la estructura del puesto en donde se establecen las relaciones, funciones, responsabilidades y condiciones de trabajo que corresponde al puesto.
- **Estructura del puesto:** es el diseño del puesto y está conformada por la descripción y perfil del puesto.
- **Evaluación del Desempeño:** instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad del desempeño de las personas al servicio del Estado. Existen dos tipos de evaluación que son complementarias: i) de medición de competencias y ii) de logro de metas.
- **Formación laboral:** incluye la capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado en la entidad que labora y es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación de ser supervisada por el personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.
- **Formación Profesional:** incluye postdoctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de actualización impartidos por centros, o centros con sede en el extranjero o por especialistas, según sea el caso.
- **Perfil del puesto:** parte de la estructura del puesto en donde se definen los requisitos que deben cumplir el ocupante para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Se dividen en: a) formación académica, b) experiencia, c) habilidades técnicas y d) competencias y/o destrezas.



- **Puesto:** conjunto de requisitos mínimos que debe reunir y funciones generales que se le asignan a una persona en la entidad.

CONCLUSION

El examen de los tres ámbitos de evaluación, permitirá extraer conclusiones sobre el impacto que genere el Plan de Desarrollo de la Personas que se aplicarán en la Dirección Regional de Agricultura Tacna durante el período 2016.



ANEXOS



ANEXO N° 01

FORMATO DE NECESIDAD DE IDENTIFICACION DEL PERSONAL DE LA DIRECCION
REGIONAL DE AGRICULTURA TACNA

1. Nombre del Puesto / Necesidad de Conocimientos / Habilidades funcionales / Actitudes.
2. ¿Qué temas específicos debe abordar la capacitación en este tema?
3. Número de colaboradores a su cargo que deben llevar esta capacitación.
4. Nombres de los colaboradores que Ud., sugeriría que lleven esta capacitación.

Sus datos como informante:

Nombre y Apellido del Director /Jefe de Unidad / Responsable.

Cargo oficina o Unidad a la que pertenece.

Puestos del personal bajo su supervisión directa.

Nombre de los puestos Números de personas.



- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.



ANEXO N° 02

ENCUESTA DE EVALUACION

La Dirección Regional de Agricultura Tacna le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra Entidad valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta:

1. **En términos generales, ¿cómo calificaría usted el curso dictado?**
() Excelente () Muy Bueno () Bueno () Regular () Malo
2. **¿Considera que el contenido del curso le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?**
() Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No
3. **En forma individual, ¿cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?**
Excelente / Muy Bueno / Bueno / Regular / Malo
Expositor 1
Expositor 2
4. **¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?**
Excelente / Muy Bueno / Bueno / Regular / Malo
A. Atención en la inscripción
B. Instalaciones / aula
C. Coffe breaks
D. Audio / Video
E. Otro:
5. **¿El horario le pareció el adecuado?**
() Si () No si su respuesta es No, que otros horarios sugeriría?
Días:.....
Horas:.....
6. **¿Cómo tuvo conocimiento del curso? (puede marcar más de una alternativa)**
() Recibió correo electrónico de la Dirección Regional de Agricultura Tacna / Unidad de Personal
() Su jefe se lo sugirió.
() Pizarra de comunicaciones.
() Intranet.
() Otro medio:

¿Qué temas(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?
Comentarios y sugerencias adicionales.

¡Muchas gracias por su colaboración!
Unidad de Personal – DRA.T



CONSOLIDADO DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACION POR TEMAS, OFICINAS Y CANTIDAD DE PERSONAL

TECNICO Y AUXILIAR

Nº	TEMA	OFICINAS
1	Extensión Agraria o Transferencia de Tecnología. (Sistema de Riesgos)	DICSA, DICIEA
2	Elaboración y Optimización del Recurso Hídrico.	DICSA
3	Manejo de Página Web.	DIR, OA, DISTE
4	Seguridad y Salud en el Trabajo	OAJ, OPP, OA, AATAC, AATAR, AACAN, AAJBG
5	Saneamiento Físico y Legal y Procedimientos Administrativos	DISTE, OAJ



PERSONAL PROFESIONAL

Nº	TEMA	OFICINAS
1	Agro exportación (comercialización) y Desarrollo Agrario.	DICSA, DICIEA
2	Manejo Integrado de Cultivos, Agricultura Orgánica.	DICSA
3	Planes de Negocios, Diseños Experimentales	DIR, OA, DISTE
4	Tema de Suelos y Agua (Prevención y Desastres)	OAJ, OPP, OA, AATAC, AATAR, AACAN, AAJBG, DICSA
5	Actividad Estadística (Estadística Agraria, Información Estadística)	DEA, AA TAC, AA JBG, AA TAR y AA CAN
6	Derecho Administrativo, Civil, Procesal Civil, Laboral y Penal	OAJ, DISTE
7	Saneamiento Físico Legal de Tierras	OAJ, DISTE
8	Gestión y Administración Pública	OA, OPP, OAJ
9	Programas Presupuestales, Modelos de Gestión, Presupuesto por Resultado	OPP, OA
10	Cursos a Secretarías	DIR, OAJ, OA, OPP, DISTE, DEA, DICSA, DICIEA
11	Seguridad y Salud en el Trabajo	DIR, OAJ, OA, OPP, DISTE, DEA, DICSA, DICIEA
12	Acceso y Transparencia de Información Pública	DEA
13	Presupuesto Público	OA, OPP
14	Delitos Contra la Administración Pública	OAJ, OA



PROPUESTA DE VALORIZACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2016						
MODALIDAD	PUBLICO OBJETIVO		RECURSOS			RESPONSABLE
	TIPO	N°	HUMANOS N°	MATERIALES	N°	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Curso Taller. ➤ Seminario ➤ Congreso ➤ Otros 	<ul style="list-style-type: none"> Técnicos - Profesionales - Técnicos - Auxiliares 	<ul style="list-style-type: none"> 50 50 10 	<ul style="list-style-type: none"> 100 – 120 personas capacitadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Folders - Lapiceros - Hojas Bond 	<ul style="list-style-type: none"> 100 -120 	<ul style="list-style-type: none"> - Oficina de Administración. - Unidad de Personal.
Total de Inversión: S/. 5,000.00 (Cinco Mil y 00/100 Soles)						

Nota: El presente Plan de Desarrollo de las Personas estará sujeto a la disponibilidad presupuestal.

En caso de las capacitaciones que no sean auspiciadas por esta Dirección Regional de Agricultura Tacna o Gobierno Regional de Tacna, se otorgaran las facilidades de permiso y/o licencia conforme a Ley

