

**“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra
Diversidad”**

Moyobamba, 09 ABR. 2012

OFICIO N° 212 -2012-GRSM/ORA

Señor:
SR. JUAN CARLOS CORTEZ CARCELEN
Presidente Ejecutivo
Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR
Pasaje Francisco de Zela N° 150 – Piso 10
Jesús María.



LIMA

26-0012980-2012/RE

ASUNTO : ADJUNTA COPIA FEDATEADA DE LA
RDRA NRO. 070- 2012-GRSM/ORA.

Tengo el grado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo hacerle llegar copia fedateada de la Resolución de la referencia, con el cual se aprueba el “**Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado 2012 del Gobierno Regional de San Martín**”, que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al Servicio del Estado de los Sistemas Administrativos en el ámbito del Gobierno Regional de San Martín, para su conocimiento y fines pertinentes.

Es propicia la oportunidad para reiterar a usted las muestras de mi especial consideración.

Atentamente;



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
Oficina Regional de Administración

Juan M. Villacorta Arevalo
DIRECTOR REGIONAL

2 F. l. s

100



THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
5708 S. UNIVERSITY AVENUE
CHICAGO, ILLINOIS 60637



Resolución Directoral Regional Administrativa
N° 070 -2012-GRSM/ORA



Moyobamba, 26 MAR. 2012

VISTO:

La Nota Informativa Múltiple N° 002-2012-GRSM/OGP, el Oficio N° 041-2012-GRSM/OGP, la Nota Informativa N° 229-2012-GRSM/OGP, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Estado, Ley N° 27680 Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902 y 280143, se les reconoce a los Gobiernos Regionales, autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, de acuerdo con los establecido en el Literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del sistema en materia de desarrollo y capacitación;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar las políticas de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiéndose en los artículos 3° y 4° que las Entidades Públicas deberán aprobar un **"Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, PDP"**; correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo del 2011 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 las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos Estatales.

Que, con Nota Informativa Múltiple N° 002-2012-GRSM/OGP, del visto la Oficina de Gestión de las Personas, alcanza copia del **"Plan de Desarrollo de las Personas PDP - Anualizado - 2012 - Gobierno Regional San Martín"**, a la Gerencia General, Gerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto y Dirección Regional de Administración, cumpliendo así con la normativa emitida por



Resolución Directoral Regional Administrativa
N° 070 -2012-GRSM/ORA

SERVIR en referencia al comunicado N° 001-2012-SERVIR/GRDCR, formulada por el Área Funcional Desarrollo Humano de la Oficina de Gestión de las Personas, el cual comprende: Diplomados, Cursos, Seminarios, Talleres, Charlas, Clima y Cultura Organizacional, difusión de normas;

Que, con Oficio N° 041-2012-GRSM/OGP, del visto la Oficina de Gestión de las Personas, remite Copia Original del "**Plan de Desarrollo de las Personas PDP - Anualizado - 2012 - Gobierno Regional San Martín**", a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, en referencia al comunicado N° 001-2012-SERVIR/GDCR, publicado en el Diario Oficial el Peruano el día viernes 27 de enero del 2012,

Que, con Nota Informativa N° 229-2012-GRSM/OGP del visto, la Oficina de Gestión de las Personas solicita expedir la presente Resolución Directoral Regional Administrativa, oficializando la aprobación del "**Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional San Martín - PDP- Anualizado - 2012 - del Gobierno Regional San Martín**", dando a conocer a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, el presente acto resolutivo;

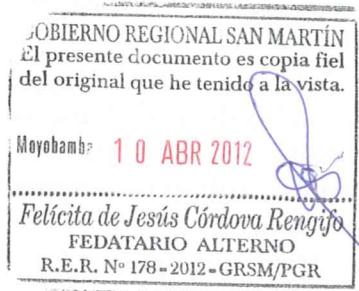
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el "**Plan de Desarrollo de las Personas - PDP -Anualizado- 2012- del Gobierno Regional San Martín**, que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos en el ámbito del Gobierno Regional San Martín.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DAR A CONOCER, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, y a todas las Unidades Ejecutoras que conforman el Pliego 001 del Gobierno Regional San Martín; el contenido de la presente Resolución Directoral Regional Administrativa.

ARTÍCULO TERCERO.- DEJAR sin efecto todo acto administrativo que se oponga a la presente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
Oficina Regional de Administración

Juan M. Villacorta Arevalo
DIRECTOR REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN



PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PADP) 2012-GORESAM



Moyobamba, Enero 2012

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
El presente documento es copia fiel
del original que he tenido a la vista.

Moyobamba: 10 ABR 2012

Felicitá de Jesús Córdova Rengifo
FEDATARIO ALTERNIO
R.E.R. N° 178-2012-GRSM/PGR



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
Este documento es copia del
original que he tenido a la vista.
10 ABR 2012
Ing. de Jesús Córdova Rengifo
SECRETARIO ALTERNO
2012.- GRSM/PGR

Ing. José Luis Vela Guerra
Gerente General

Sra. Norma Isabel Rojas Pizarro
Gerente Regional de Planeamiento y Presupuesto

Psic. Roberto López Cahuaza.
Director de la Oficina de Gestión de las Personas.

Sr. Alberto Bravo Rojas
Representante de los Trabajadores:

Sr. Walter Guillermo Vela Flores
Representante Alterno de los trabajadores



PRESENTACION

Mediante Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro.041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y en su numeral VI, se establece la conformación del comité de elaboración del PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) quinquenal del Gobierno Regional San Martín, ha sido aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional Nro.1116-2011/GRSM/PGR. En el cual se establece los objetivos y estrategias de capacitación para los funcionarios y servidores comprendidos en los regímenes laborales del D.L. Nro. 276 y el D.L.Nro.1057.

Para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) quinquenal, es necesario elaborar el Plan Anualizado para el periodo 2012, en el cual se está priorizando los cursos a desarrollar conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
presente documento es copia fiel
del original que he tenido a la vista.
Moyobamba: 10 ABR 2012
Felícita de Jesús Córdova Rengifo
FEDATARIO ALTERNO
R.E.R. N° 178 - 2012 - GRSM/PGR

Moyobamba, Enero 2012.

1. ASPECTOS GENERALES:



El Gobierno Regional de San Martín, en el marco de las competencias exclusivas que la Ley de Bases de la Descentralización le confiere y basados en los lineamientos del Plan Estratégico Institucional proyectado para el período 2011 - 2014, tiene como uno de los alcances principales profundizar el proceso de rediseño y fortalecimiento de capacidades de la institucionalidad regional, a fin de lograr que el personal adquiera y desarrolle conocimientos y habilidades específicas relacionadas al trabajo, modificando sus actitudes frente a aspecto de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Para mejorar la Gestión Pública y otros procesos emergentes en el ámbito de la región San Martín, es necesario el desarrollo de la gestión de recursos humanos mediante la capacitación; con lo que implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en Gobierno Regional de San Martín.

Mediante Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro.041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al "Servicio del Estado" y en su numeral VI, se establece la conformación del comité de elaboración del PDP.

Por tal motivo se establece Plan de Desarrollo de Personas Anualizado (PDP) del Gobierno Regional de San Martín, para alcanzar los objetivos propuestos por el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2012-2016,

conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos establecidos por
SERVIR.



2. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL:



2.1 Misión

Gobierno Regional, con autonomía funcional, administrativa y capacidad de gestión, promotor del desarrollo social, económico y ambiental; buscando mejorar la calidad de vida de la población Sanmartinense.

2.2 Visión Compartida Institucional

El Gobierno Regional desconcentrado y articulado con los gobiernos locales, institución líder a nivel nacional, promotor de políticas de desarrollo sostenible y servicios de calidad con inclusión social, en un ambiente con cultura de paz y amigable con el medio ambiente.

2.3 Valores Institucionales

Honestidad, Transparencia en la Gestión Pública, Responsabilidad Social, Justicia y Equidad, Desarrollo Humano, Protección del Medio Ambiente.

3. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO:

EL Plan Regional de Desarrollo de Personas Anualizado tiene los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo General

Desarrollar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado con el fin de Fortalecer las competencias de gestión pública a las autoridades, funcionarios y servidores públicos a nivel regional

3.2 Objetivos Específicos

- Contribuir a la actualización y especialización técnica y profesional de los funcionarios y servidores públicos.
- Adquirir conocimientos, principios, herramientas y habilidades que sean necesarias para instrumentar un proceso técnico de análisis y descripción de puestos en la institución.
- Promover participativamente la filosofía y los valores institucionales que guiarán la función pública de los funcionarios y servidores públicos

4. Descripción General de los Objetivos



- a. Para contribuir con la actualización y especialización técnica y profesional de los funcionarios y servidores públicos, se propone desarrollar el **Diplomado en Gerencia y Gestión Pública** orientado a mantener a los funcionarios y servidores permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen, proporcionándoles información sobre los procesos de Gestión Pública en el marco de la modernización del estado y el proceso de descentralización.
- b. Para adquirir conocimientos, principios, herramientas y habilidades que sean necesarias para instrumentar un proceso técnico de análisis y descripción de puestos en la institución, se propone desarrollar el **curso de Diseño de Perfil de Puesto**, para proporcionar a la Institución recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.
- c. Para promover participativamente la filosofía y los valores institucionales que guiarán el quehacer de los funcionarios y servidores públicos, se desarrollará el **taller denominado "Promoción de la filosofía y los valores institucionales"**. Este taller deriva cuatro sesiones, las cuales se describen a continuación.
- **Redefinir los Valores Institucionales.**
Por medio de un taller con la participación de la alta dirección, gerencias regionales y direcciones regionales.
 - **Comportamiento Organizacional/motivación, poder y conflicto:**
El taller comprende analizar cómo se comportan las personas en diferentes situaciones, entender por qué las personas se comportan como lo hacen, predecir el comportamiento futuro de los trabajadores, definir herramientas para controlar el comportamiento y asociarlo a un mejor desempeño, adecuación a los cambios, desarrollo de habilidades, trabajo en equipo y a la productividad de los trabajadores.
 - **Taller de Liderazgo:**
En este taller se revisará el concepto de liderazgo, características del líder, la importancia del liderazgo, tendencias, estilos de liderazgo,

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
El presente documento es copia del original que he tenido a la vista.
Moyobambá 10 ABR 2012
Felícita de Jesús Córdova Rengifo
FEDATARIO ALTERNO
R.E.R. N° 178 - 2012 - GRSM/PGR



diferencia entre directores de grupos y líderes de equipo, liderazgo y autoridad, el líder frente a los cambios, empowerment, entre otros.

- **Clima y Cultura Organizacional**

El taller aporta conceptos y un marco conceptual para identificar elementos de cultura y variables de clima organizacional, con la finalidad de dar a conocer estrategias para lograr un clima laboral adecuado y lograr que los modelos organizacionales propuestos se implemente.

5. EVALUACIÓN:

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

En el 2011 se implementó un procedimiento de evaluación cuyo resultado define el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender durante el ejercicio presupuestal 2012. Los resultados de esta evaluación son:

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
El presente documento es copia fiel
del original que he tenido a la vista.
Moyobamba 10 ABR 2012
Felícita de Jesús Córdova Bengifo
FEDATARIO ALTERNO
R.E.R. N° 178 - 2012 - GRSM/PGR



ENCUESTA DE EVALUACIÓN-TALLER

La Oficina de Gestión de las Personas le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra Oficina valora enormemente sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradecemos se sirva contestar la siguiente encuesta.

En términos generales, ¿cómo calificaría usted el taller.....?

() Excelente () Muy Bueno () Bueno () Regular () Malo

¿Considera que el contenido del taller le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño?

() Sí, bastante () Sí, moderado () Sí, un poco () No

En forma individual, ¿cómo calificaría la participación de cada uno de los expositores?

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
Expositor 1					
Expositor 2					

¿Cómo calificaría los siguientes aspectos de organización del taller?

	Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
A. Atención en la inscripción					
B. Instalaciones/Aula					
C. Refrigerio					
D. Audio/Video					
E. Otro:.....					

¿El horario le pareció el adecuado?

() Sí, () No Si su respuesta es NO, que otros horarios sugeriría?
Días:.....
Horas:.....

¿Cómo tuvo conocimiento del taller xxx?(puede marcar más de una alternativa)

- () Recibió correo electrónico de la Oficina de Recursos Humanos.
- () Por la revista interna.
- () Su jefe se lo sugirió.
- () Pizarra de comunicaciones.
- () Intranet.
- () Otro medio:.....

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
El presente documento es copia fiel del original que he tenido a la vista.
10 ABR 2012
Felicita de Jesús Córdova Rengifo
FEDATARIO ALTERNO
R.E.R. N° 178-2012-GRSM/PGR

¿Qué tema(s) le interesaría que tratemos en próximos talleres de capacitación?

Comentarios y sugerencias adicionales:



Seguimiento y evaluación de la capacitación.

Las acciones de capacitación, serán monitoreadas y evaluadas bajo las siguientes modalidades:

- Pruebas de conocimiento.
- Evaluación por competencias.
- Medición: mediante indicadores relacionados a medir el cumplimiento de objetivos.
- Apreciación de participantes sobre el desarrollo de eventos y propuestos de capacitación.
- Evaluación de reacción. (Encuesta)

6. Responsabilidades en la Administración Pública.

Apellidos	López Cahuaza	
Nombres	Roberto	
Cargo	Director de la Oficina de Gestión de las Personas	
Oficina o Unidad a la que pertenece	Oficina Regional de Administración	
Puestos bajo su responsabilidad	Denominación de la Unidad Orgánica y Cargos Clasificados	Número de Personas
	Director de Gestión de las Personas	1
	Especialista en Desarrollo Humano (Lic. En Educación)	1
	Especialista en Administración de Recursos Humanos (Abogado)	1
	Especialista en Planificación de Recursos Humanos (Ingeniero de Sistemas)	1
	Asistente Temático (Asistente Social)	1
	Asistente Temático (Contador)	2
	Asistentes Administrativos	2
	Secretaria	1
	Servidor de Apoyo	3
	TOTAL	13

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
El presente documento es copia fiel
del original que he tenido a la vista.
Moyobambán: 10 ABR 2012
Felícita de Jesús Córdova Rengifo
FEDATARIO ALTERNO
R.E.R. N° 178-2012-GRSM/PGR

7. CAPACITACIÓN:

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
El presente documento es copia fiel
del original que he tenido a la vista.
Meyohambú: 10 ABR 2012
Felicita de Jesús Córdova Rengifo
FEDATARIO ALTERNO
R.E.R. N° 178-2012-GRSM/PGR

UNIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	DIRIGIDO	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												TOTAL MESES	PRESUPUESTO	RESPONSABLE		
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC					
1. Diplomado en Gerencia y Gestión Pública	Tiene como objetivo contribuir a la actualización y especialización técnica y profesional de los funcionarios y servidores públicos.	Dirigido a funcionarios, gerentes, directores y jefes de áreas.		X	X	X	X	X	X								6	S/. 269,0000.00	Especialista Desarrollo Humano
2. Curso de Perfil de Puesto	Adquirir el conocimiento, los principios, las herramientas y las habilidades que son necesarias para instrumentar un proceso técnico de análisis y descripción de puestos en la institución.	Dirigido a funcionarios, gerentes, directores y jefes de áreas.				X					X						1	S/. 25,000.00	Especialista Desarrollo Humano
3. Taller de Promoción de la filosofía y los valores institucionales	Promover participativamente la filosofía y los valores institucionales que guiarán el quehacer de los funcionarios y servidores públicos.	Dirigido a funcionarios y servidores públicos.																	Especialista Desarrollo Humano
3.1 Redefinir los valores Institucionales.	Determinar participativamente los valores institucionales que guiarán el quehacer institucional.	Alta dirección, gerencias regionales y direcciones regionales.			X													S/. 1,500.00	Especialista Desarrollo Humano



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
El presente documento es copia fiel del original que he tenido a la vista.
Mayabamba 10 ABR 2012
Felicita de Jesús Córdoba Benítez
FEDATARIO ALTERNO
R.E.R. N° 178-2012 - GRSM/TPGR

7

