

Registrado ok



"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"



Belén,

17 ABR 2013

OFICIO N° 1174-2013-GRL-ORA-OERRHH.

Señora:
MARIANA BALEN TALLADA
Gerente General (e)
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Lima.-

000241-203 / GDCRS

Asunto: Remite Plan de Desarrollo de las Personas
PDP Anualizado 2013.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente
y, al mismo tiempo se eleva a su Despacho el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio
del Estado - PDP Anualizado 2013, del Gobierno Regional de Loreto, aprobado con
Resolución Ejecutiva Regional N° 109-2013-GRL-P en cumplimiento con lo establecido en
la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, que regula el desarrollo de los diagnósticos de
conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del
Estado.



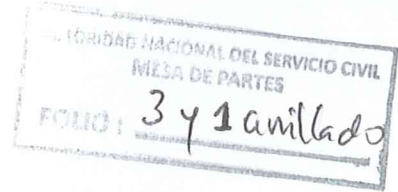
Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
Abog. Kadhira Benzaduen Tuesta
Jefe Ofic. Ejecutiva Recursos Humanos



C.c
ACIAPC
Archivo
KBT/nhp





## RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 109 -2013-GRL-P

Belén, 26 DE FEBRERO 2013

Visto, el **Oficio N° 154-2013-GRL-ORA-OERRHH**, de fecha 16 de enero de 2013 y el **Oficio N° 747-2013-GRL-GRPPAT/SGRP**, de fecha 08 de febrero del 2013, cursado por la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos y por la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, respectivamente, remitiendo para su aprobación la propuesta de **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP Anualizado 2013**, del Gobierno Regional de Loreto; y

### CONSIDERANDO:

Que, la **Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales** y sus modificatorias, otorga a los Gobiernos Regionales autonomía Política, Administrativa y Económica; consecuentemente están facultados para elaborar sus documentos normativos de gestión institucional, debiendo aprobarse mediante resolución del titular;

Que, la Ley mencionada en el considerando precedente, faculta al Presidente Regional entre otras funciones, la de elaborar sus documentos normativos de gestión, aprobación, modernización y actualización permanente, de acuerdo a los cambios organizacionales y procesos de transformación que ocurre en el país;

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 al **SERVIR**, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, asimismo, con **Decreto Supremo N° 009-2010-PCM** se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, 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 al **SERVIR** definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE**, de fecha 21 de marzo de 2011, se aprueba la **Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado**, y su Fe de erratas; Directiva que tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;

Que, mediante **Resolución Ejecutiva Regional N° 1520-2011-GRL-P**, de fecha 20 de diciembre de 2011, se aprobó el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas 2012 al 2016 del Gobierno Regional de Loreto;



## RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 109 -2013-GRL-P

Belén, 26 DE FEBRERO 2013

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal, al igual que el **Plan de Desarrollo de las Personas Anual**, son documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados; el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal representa la planificación de tales actividades a largo plazo, mientras que el **Plan de Desarrollo de las Personas Anual** que es la que nos ocupa, representa su versión operativa;

Que, bajo el contexto la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, en cumplimiento a lo establecido en la norma citada en el considerando precedente, ha remitido para su aprobación la propuesta de **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP Anualizado 2013**, elaborado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional de Loreto, designados mediante la **Resolución Ejecutiva Regional N° 1229- 2012- GRL-P**, de fecha 13 de diciembre de 2012;

Que, la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, se ha pronunciado por la procedencia de la aprobación del **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP Anualizado 2013**, del Gobierno Regional de Loreto, con un presupuesto total ascendente a la suma de **Ciento Veinte Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/.120,000.00)**, indicando que el mismo se encuentra inmerso en el Plan Operativo Institucional 2013 de la Oficina Regional de Administración, cuya Resolución Ejecutiva Regional se encuentra en trámite de aprobación y será afectado con cargo al precitado Plan Operativo Institucional, otorgando para cuyo efecto la Estructura Funcional Programática;

Que en merito a lo expuesto en los considerandos precedentes se hace necesario aprobar el **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP Anualizado 2013**, del Gobierno Regional de Loreto;

Estando a lo expuesto; con las visaciones de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Oficina Regional de Administración, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial; Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Loreto; y

En uso a las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Loreto, aprobada por Ordenanza Regional N° 002-2010-GRL-CR de fecha 08 de enero de 2010;

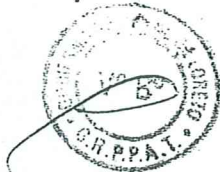
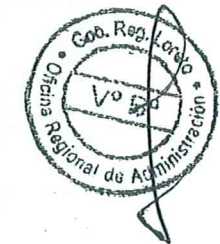
**SE RESUELVE:**

**ARTICULO 1°.- APROBAR**, el **Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado- PDP Anualizado 2013**, del Gobierno Regional de Loreto, como un documento de gestión que contribuya a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados; Plan que consta de cinco (05) ítems, contenidos en veinte (20) folios que visados al margen, forman parte integrante de la presente Resolución.



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 109 -2013-GRL-P

Belén, 26 DE FEBRERO 2013



ARTICULO 2°.- El egreso que origine el cumplimiento de la presente Resolución se hará con cargo Plan Operativo Institucional 2013 de la Oficina Regional de Administración, en la Estructura Funcional Programática siguiente: **Sec. Funcional:** 0146; **Unidad Ejecutora:** 001 Sede Loreto; **Programa:** 9001 Acciones Centrales; **Producto:** 3999999 Sin Producto; **Actividad:** 5000003 Gestión Administrativa; **Función 03:** Planeamiento, Gestión y Reserva de Contingencia; **División Funcional:** 006: Gestión; **Grupo Funcional 0007:** Asesoramiento y Apoyo; **Meta: 00013:** Operatividad de la Oficina de Recursos Humanos; **Generica de Gasto:** 2.3 Bienes y Servicios; **Monto S/:** 120,000.00; **Fuente de Financiamiento:** 5 Recursos Determinados **Rubro:** 18 Canon y Sobrecanon, Renta de Aduanas y Participaciones.

ARTICULO 3°.- **Recomendar** a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, elevar copia de la presente Resolución Ejecutiva Regional a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

ARTICULO 4°.- **NOTIFICAR** la presente Resolución a las instancias pertinentes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Gobierno Regional Loreto  
GOBIERNO REGIONAL DE LORETO  
LIC. YVAN E. VASQUEZ VALERA  
PRESIDENTE

**GOBIERNO REGIONAL DE LORETO**  
**COMITÉ DE ELABORACIÓN PDP**



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL  
SERVICIO DEL ESTADO**

**PDP ANUALIZADO 2013**

**DIRECTIVA N° 001-2011-SERVIR/GDCR**

Iquitos-Loreto-Perú

Enero 2013



## AUTORIDADES DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO

**Lic. Yván Enrique Vásquez Valera**  
Presidente del Gobierno Regional de Loreto

**Luis Enrique Lozano Escudero**  
Vicepresidente del Gobierno Regional de Loreto



## **COMITÉ DE ELABORACIÓN PDP 2013**

**CPC. Pedro Nicanor Azabache de la Cruz**

Gerente General Regional

**Presidente**

**Abg. Kadhira Benzaquen Tuesta**

Director de la Oficina Ejecutiva  
de Recursos Humanos

**Secretario**

**Econ. Fernando Cárdenas Tafur**

Gerente Regional de Planeamiento,  
Presupuesto y Acondicionamiento Territorial

**Miembro**

**Sra. Cecilia Alemán Saldarriaga**

Representante del Personal del GOREL

**Miembro**

**Sr. Jorge Hidalgo Lozano**

Representante Alternativo del Personal del GOREL

**Miembro**

## EQUIPO TÉCNICO

### **Lic. Socorro Vásquez Silva**

Jefa del Área de Control Interno de Administración de Personal y Capacitación

### **Lic. Nila Hidalgo Portocarrero**

Coordinadora en el Área de Control Interno de Administración de Personal y Capacitación

### **Lic. María Reátegui Contreras**

Coordinadora en el Área de Control Interno de Administración de Personal y Capacitación



## INTRODUCCION

I. Finalidad

II. Base Legal

III. Alcance

IV. Definiciones

V. Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2013.

## PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP del Gobierno Regional de Loreto, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, de acuerdo a la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y a los Lineamientos Establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. En el marco de la mencionada directiva los gobiernos regionales elaboran los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Peruano.

Es un instrumento que determina las prioridades de capacitación del personal que tiene como finalidad la gestión por competencias, articulados en un primer momento, a través de las correspondientes actividades formativas y pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deben implementarse para el desarrollo de las competencias.

El presente Plan de Desarrollo de las Personas, está dirigido a los servidores de la sede central, Direcciones Sectoriales y Sub Gerencias Regionales del Gobierno Regional de Loreto que es parte de este plan. De acuerdo al diagnóstico realizado individualmente se ha podido identificar el desempeño laboral de cada trabajador y la necesidad de capacitación en temas definidos, cuyo objetivo principal es servir como una guía de prioridades, demandas y necesidades a fin de que con esta base se lleve a cabo las acciones de formación que conllevan al logro de los objetivos de la organización, por tanto la capacitación es una inversión para la organización, pues los resultados que se obtienen de ella no sólo benefician al trabajador, sino que contribuye al logro de los objetivos de la institución.

## **I. Finalidad**

El Plan de desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de Loreto para el año 2013 está orientado a:

- Desarrollar las capacidades y habilidades del personal para elevar el nivel de rendimiento para lograr la eficiencia institucional.
- Generar conductas positivas y hacer que el trabajador se sienta que es importante en la institución y que se está invirtiendo en su talento para mejorar la calidad de su trabajo y esté preparado para desarrollar sus funciones.
- Mantener al personal actualizado con los avances tecnológicos, programas creados por la institución, desarrollando su iniciativa y su creatividad para no caer en la rutina laboral.
- Promover la creatividad, innovación y disposición para el trabajo, a fin de mejorar el desempeño de los trabajadores y desarrollar una mejor comunicación entre los miembros de la entidad.

## **II. BASE LEGAL**

- Constitución Política del Perú.
- Plan de Igualdad de Oportunidad de Género.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, Aprobación de la Directiva N° 001-2012-SERVIR /GDCR: Directiva para la Elaboración de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, Aprobación de la Directiva N° 001-2012-SERVIR /GDCR: Modifican la Directiva para la Elaboración de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

- Resolución Ejecutiva Regional N° 1520-2011-GRL-P, Se aprueba el Plan Quinquenal y Anual de Desarrollo de Personas 2012 al 2016 del Gobierno Regional de Loreto.
- Resolución Ejecutiva Regional N°1229-2012-GRL-P, se constituye el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional de Loreto.

### III. ALCANCE

#### IV.

El Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Loreto para el año 2013, alcanza a todos los servidores y funcionarios de los diversos regímenes laborales, en concordancia con lo dispuesto sobre las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1025 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

#### V. DEFINICIONES

##### **Acciones de Capacitación:**

Se considera como acciones de capacitación, el reforzamiento y la formación laboral, procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a mejorar la calidad de los servicios y actividades del Estado.

La capacitación del Recurso Humano es un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos de una organización, desarrollar tanto actitudes como destrezas, crecimiento laboral y profesional en los Servidores y Funcionarios Públicos que estos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.

##### **Brecha:**

Es la diferencia entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

### **Capacitación Institucional Pasantía:**

Importante capacitación que recibe el trabajador en la institución en la modalidad teórico y/o práctico, durante la jornada laboral y debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde se estuviera 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.

### **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 teórico y/o práctico que reciben las personas al servicio de Estado en la entidad en la que laboran y que es impartida durante la jornada laboral. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado para tal fin dentro de la entidad donde las personas al servicio del Estado estuvieran recibiendo la capacitación.

### **Formación Profesional:**

Incluye post doctorados, doctorados, maestrías y/o cursos de especialización impartidos por centros, o centros con sede en el extranjero o por especialistas, según sea el caso.

### **Personas al Servicio del Estado:**

Para efectos del PDP, son aquellas contempladas en la Tercera Disposición Complementaria final del Decreto Legislativo N° 1023.

## **V. Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2013.**

El PDP Anualizado del Gobierno Regional de Loreto, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los Planes Institucionales Vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR.

El PDP es un Plan de gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación. Tiene una duración de 01 año, en adelante PDP Anualizado 2013, y será implementado a través de planes de desarrollo de personas anualizado, durante tres años más.

### **A. ASPECTOS GENERALES**

#### **Objetivos Generales**

- Fortalecer una cultura institucional de servicio ágil e innovadora, que redunde positivamente en la calidad de los servicios del Gobierno Regional de Loreto.
- Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- Sensibilizar y concientizar a los colaboradores sobre sus roles como promotores de desarrollo urbano, social, cultural y ambiental de la ciudad.

#### **Objetivos Específicos**

- Reforzar los conocimientos y desarrollo de habilidades en sistema de gestión pública, sistema administrativo.
- Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos sociales.
- Desarrollar las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, pro actividad, mejora continua y orientación al servicio comunitario.
- Fortalecer la gestión y la capacidad de elaboración de planes y políticas estratégicas institucionales a través del desarrollo de las herramientas

del planeamiento estratégico; enlace entre estrategia y desarrollo; planes y proyectos de desarrollo.

## **B. EVALUACIÓN**

### **a) Detección de Brechas:**

#### **EVALUACIÓN DIAGNOSTICA**

En el 2011 mediante el Plan Regional de Capacitación se ha desarrollado la matriz de Detección de necesidades de Capacitación que tuvo por objetivo la evaluación al personal de las diferentes áreas y dependencias del Gobierno Regional de Loreto, que sirvió para determinar las brechas de capacitación, la cual ha sido realizado mediante cuatro procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender.

1. Análisis estratégico de la Institución.
2. Pruebas de conocimiento sobre el sistema administrativo.
3. Evaluación de desempeño.
4. Formato de identificación de necesidades de capacitación.

### **b) Métodos de Evaluación**

La entidad ha elaborado métodos de evaluación, la cual se detallan a continuación, para el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual permitió identificar, en las diferentes áreas de la institución, las debilidades y falta de desarrollo temáticos.

Los métodos de evaluación diagnostica por competencias utilizados son los siguientes:

1. Perfil del Cargo, Evaluado a cada personal de la Institución, (Nombrado y Contratado)
2. Matriz de Detección de Necesidades de Capacitación, resultado de toda la evaluación del Personal del Gobierno Regional de Loreto.

**PERFIL DEL CARGO**

INSTITUCIÓN:	GOREL	NIVEL:																	
DEPENDENCIA:		NOMBRE:																	
SEDE/LOCAL:		CARGO:																	
<b>PROPOSITO GENERAL</b>																			
Organizar, dirigir, supervisar, coordinar la gestión técnica administrativa de su área																			
<b>FUNCIONES ESPECIFICAS</b>		<b>CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS</b>																	
		<u>COMPETENCIAS TECNICAS</u>	<table border="1"> <tr> <th>IDEAL</th> <th>REAL</th> </tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>	IDEAL	REAL														
		IDEAL	REAL																
		<u>COMPETENCIAS DE CONDUCTA</u>	<table border="1"> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td></tr> </table>																
<u>REQUISITOS PREVIOS</u>																			
		<table border="1"> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> <tr><td></td></tr> </table>																	

*[Handwritten signatures and initials]*





N°	APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO	COMPETENCIAS TÉCNICAS / COMPETENCIAS GENERICAS														
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	

*[Handwritten signatures and initials]*

Estado Actual y Leyenda se aplica a un trabajador, dejar el casillero en blanco)	(Si no)
No Califica - Casillero (1)	
Calificado (2)	
Domina (3)	

Ejecución (U = Urgente / N= Necesaria / C=Conveniente)	Meta de Capacitación (1+2+3)

FECHA \_\_\_\_\_ Firma : \_\_\_\_\_ Responsable del -Área - Nombre : \_\_\_\_\_  
 Responsable del -Área - Nombre : \_\_\_\_\_ Firma : \_\_\_\_\_

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- **Evaluación de Conocimientos:** si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación – orientación de servicio al público.
- **Evaluación de Desempeño:** si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo – productividad.

### C. CAPACITACIÓN

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

TEMAS DE CAPACITACIÓN	SUB TEMAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	MODALIDAD	PRESUPUESTO
<b>Curso sobre sistemas administrativos de Gestión</b>  N° de participantes 60	Elaboración del ROF, MOF, MAPRO, TUPA, CAP y el Plan Operativo Institucional.  Enfoque de Sistemas Administrativos	Proporcionar a los servidores y funcionarios los conocimientos sobre sistemas administrativos y su aplicación.	Servidores y funcionarios de las diferentes oficinas de la sede central, Direcciones Regionales y Gerencias Sub Regionales.	Curso Taller	S/. 10,000.00
<b>Gestión del Presupuesto Público por resultados.</b>  N° de participantes 50	.Elementos básicos Para el Presupuesto por Resultados.  Perspectiva del presupuesto por resultados  Desarrollo del Presupuesto por Resultados en las fases del proceso presupuestarios.  Aplicación operativa del SIAF  Otros Paquetes informáticos con fines de presupuesto	Lograr que el proceso de Gestión Presupuestaria se desarrolle según los principios y métodos de enfoque por resultados.	Dirigido a funcionarios, personal administrativo y técnicos de los diferentes áreas de la institución.	Curso - Taller	S/. 10,000.00

TEMAS DE CAPACITACIÓN	SUB TEMAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	MODALIDAD	PRESUPUEST
<b>Gestión de Recursos Humanos.</b> N° de participantes 50	.Sistema de Gestión de Recursos Humanos. .Beneficios en el Régimen Laboral Público Decreto Legislativo 276. .Régimen de Contrataciones Administrativa de Servicios - Decreto Legislativo 1057. .Régimen de Pensiones. Racionalización administrativa de personal	Formar especialistas en administración de recursos humanos mediante la identificación y aplicación de técnicas modernas de administración de RR.HH. que contribuyan a incrementar la competitividad y la productividad de la institución desde la función de recursos humanos, desarrollado los sub sistemas.	Funcionarios y servidores de las diferentes áreas administrativas de la Sede central, Direcciones Regionales y Gerencia Sub Regionales.	Curso – Taller	S/. 10,000.00
<b>Sistema Administrativo de Abastecimiento sobre Contratación y Adquisiciones del Estado.</b> N° de participantes 30	.Requerimientos Técnicos Mínimos. Aspectos generales de las Contrataciones. Fases de Programación y Actos preparatorios. .Proceso de Selección. .Ejecución Contractual .Responsabilidad en la Contratación Pública.	Reforzar y perfeccionar el conocimiento de los participantes sobre aspectos regulados en la Ley de contrataciones del estado, brindando una visión completa y real en temas jurídicos más relevantes de los procesos de contratación (bienes, servicios y obras).	Funcionarios y servidores de las diferentes áreas administrativas de la Sede central, Direcciones Regionales, Gerencia Sub Regionales y Programas.	Curso – Taller	S/. 20,000.00
<b>Salud mental protección frente al acoso sexual.</b> N° de participantes 100	Insinuación Violencia Instancias competentes, procedimientos para Denuncias, Protección	Dar a conocer los derechos de las personas que pudieran ser víctimas de violencia.	Al Personal de la Sede central.	Charla	S/. 100.00
<b>Enfermedades Endémicas y sus riesgos.</b> N° de participantes 100	Prevención y tratamiento de enfermedades endémicas Dengue Malaria Paludismo	Concientizar y prevención	Al personal de la sede central.	Charla	S/. 100.00
				charla	S/. 100.00

TEMAS DE CAPACITACIÓN	SUB TEMAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	MODALIDAD	PRESUPUE
<b>Mujeres Maltratada – Violencia Familiar</b>  N° de participantes 100	Acoso Psicológico, físico  Equidad de Género  - Instancias competentes, procedimientos legales para Denuncias	Dar a conocer los derechos, frente a estos casos.	Al personal de la sede central		
<b>Técnicas de Relajamiento</b>  N° de participantes 100	- Causas y Consecuencias del Estrés  - Caminatas, Yoga	Controlar	Al personal de la sede central	Charla	S/. 100.0
<b>Hipertensión Arterial – enemigo silencioso.</b>  N° de participantes 100	- Prevención  - Síntomas	Técnicas de prevención	Al Personal de la sede central	Charla	S/. 100.0
TEMAS ADICIONALES					
<b>El plan estratégico como instrumento de gestión</b>  N° de participantes 50	-Fundamento del Plan Estratégico  -Condiciones para Formular un Plan Estratégico  -Formulación estratégico  -Análisis estratégico y de situación  -Implementación Estratégico  -Control, Gestión y Evaluación del Plan.  -Indicadores de Resultados  -Planeamiento con enfoque territorial  -Paquetes informáticos con fines de planeamiento.	Este taller se conocerá la importancia del Plan Estratégico Empresarial y se formará, analizará e implementará un plan estratégico en base a técnicas de desarrollo.	Gerentes de RR.HH, Gerentes de Aéreas, supervisores o líderes de equipo que buscan potenciar el crecimiento de una organización.	Curso – Taller	S/. 10,000.
<b>Competitividad e</b>	-Gestión por resultados.	Tener la capacidad de competir con éxito en la economía mundial,	Directores, Funcionarios y Directores de las	Charla	S/. 10,000.



TEMAS DE CAPACITACIÓN	SUB TEMAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	MODALIDAD	PRESUPU
<b>innovación para los servidores del estado.</b>  Nº de participante 50	<ul style="list-style-type: none"><li>-Gestión de los servicios del estado.</li><li>-Relación Interpersonal en las organizaciones.</li><li>-Responsabilidad Social y empresarial.</li></ul>	con sinergia y creación de valor de manera sostenida para elevar los niveles de bienestar y calidad de vida de nuestro pueblo.	diferentes áreas de la sede central, Direcciones Regional y Gerencias Sub regionales.	Conferencia.	
<b>Gestión por Resultados: Efectividad y Liderazgo de la Asistente de Gerencia.</b>  Nº de participantes 150	<ul style="list-style-type: none"><li>-Derechos Fundamentales de la persona</li><li>-Identificación organizacional y Pro actividad personal</li><li>-Inteligencia Emocional</li><li>-Técnicas Coaching una poderosa herramienta</li></ul>	Manejar con inteligencia emocional a fin de resolver problemas típicos de la función, descubrir claves para ser mejor profesional administrativo, optimizar la percepción que los otros tengan de usted y de la entidad a través de rasgos esenciales de un líder creativo, Descubrir el coaching empresarial como una herramienta de mejora de desempeño y desarrollo profesional empresarial.	Asistentes de Gerencia de la sede central, Gerencias Sub Regionales y Direcciones Regionales.	Curso – Taller	S/. 12..00



TEMAS DE CAPACITACIÓN	SUB TEMAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	MODALIDAD	PRESUPUEST
<b>Motivación y el Desarrollo de Competencias:</b> Nº de participantes 120	<ul style="list-style-type: none"><li>.Manejo de Conflictos.</li><li>.Inteligencia emocional.</li><li>.Autoestima y Asertividad.</li><li>.Igualdad de género.</li><li>Motivación Automotivación.</li></ul>	Desarrollar actitudes como destrezas, crecimiento personal y profesional en los trabajadores. Permite que estos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.	Funcionarios, Jefes y servidores de las distintas áreas de la Sede Central, Gerencias Sub Regionales y Direcciones Sectoriales.	Curso Taller	S/. 4,500.00
<b>Gestión Pública</b> Nº de participantes 50	<ul style="list-style-type: none"><li>. Gestión y Planeamiento Estratégico.</li><li>. Gestión por Procesos.</li><li>. Gerencia Política y Toma de Decisiones.</li><li>. Gestión de Recursos Humanos Basados en Competencias.</li><li>. Gestión Moderna de la Contratación Pública.</li><li>. Gestión de Presupuesto Público.</li><li>. Gestión de la Inversión Pública.</li><li>. Gestión y Formulación de Proyectos de Inversión.</li><li>. Gerencia de la Calidad en la Administración.</li></ul>	Desarrollo de competencias en Gestión Pública	Funcionarios y Profesionales del Gobierno Regional	Diplomado	S/. 30.000.00



TEMAS DE CAPACITACIÓN	SUB TEMAS	OBJETIVOS	PARTICIPANTES	MODALIDAD	PRESUPUE
	Pública · Auditoria Gubernamental.				
<b>Ley del Código de Ética de la Función Pública</b>	Ley N° 27815	Conozcan los Principios, Deberes y Prohibiciones.	Funcionarios y todos los trabajadores del GOREL	Curso	S/. 2,000.00
<b>Charlas Espirituales y de Motivación</b>			Para todo el personal	Charla	S/. 1,000.00

### CRONOGRAMA

TEMAS	MESES 2013													MODALIDAD DE CAPACITACION	
	DÍAS	Ene	Feb	Ma	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
Sistema Administrativos de Gestión.			X												Curso-Taller
Gestión del Presupuesto Público por resultados.					X										Curso-Taller
Gestión de Recursos Humanos Gubernamental.							X								Curso-Taller
Sistema Administrativo de Abastecimiento sobre Contratación y Adquisiciones del Estado.									X						Curso-Taller
Salud mental protección frente al acoso sexual.							X								Charla
Enfermedades Endémicas y sus riesgos: Dengue y Malaria.		X													Charla
Hipertensión Arterial – enemigo silencioso: Prevención-Síntomas.				X											Charla
Mujeres Maltratada – Violencia Familiar.												X			Charla
Técnicas de Relajamiento (Stress).									X						Charla
El plan estratégico como instrumento de gestión										X					Curso-Taller
Competitividad e Innovación para los servidores del estado.								X							Charla-Conferencia
Gestión por Resultados: Efectividad y Liderazgo de la Asistente de Gerencia.					X								X		Curso-Taller
Motivación y Desarrollo de competencias.		X													Curso Taller
Gestión Pública						X									Curso Taller
Ley del Código de Ética.		X													Curso Taller
Charlas Espirituales y de Motivación			X		X		X		X		X		X		Charla


  
**CPC. Pedro Nicapor Azabache de la Cruz**  
 Presidente

**LA COMISION**

  
**Abg. Kadhira Benzaquen Tuesta**  
 Secretario

  
**Econ. Fernando Cárdenas Tafur**  
 Miembro

  
**Sra. Cecilia Alemán Saldarriaga**  
 Miembro

  
**Sr. Jorge Hidalgo Lozano**  
 Miembro Alterno





# RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 1229-2012-GRL-P

Belén, 13 DICIEMBRE DEL 2012

27 Dic 2012  
J. Costa Gutiérrez  
Gobernadora Regional de Loreto



Visto, el Oficio N° 3394-2012-GRL-ORA-OERRHH, de fecha 30 de octubre del 2012, remitido por la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, referente a la conformación del **Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado**, establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, y;



### CONSIDERANDO:

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", con la finalidad de establecer los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, en adelante PDP, el cual permitirá la implementación de estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas y, de esa forma, contribuirá a la mejora continua de la administración pública;



Que, por la referida Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, están sujetos al cumplimiento de la misma Directiva las entidades de la administración pública señalados 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, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar acciones de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, para implementar estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades de las entidades públicas, conforme a lo indicado en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR y los lineamientos que para tal efecto emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil;

Que, con fecha 30 de marzo del 2011, se publicó la FE DE ERRATAS de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, indicando que el numeral VI tiene la siguiente redacción: El Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante Comité, estará conformado por al menos el secretario General, Gerente General o el que haga sus veces, quien lo presidirá; el Director de la Oficina de Presupuesto o el que haga sus veces; el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces y un representante de personal de la entidad, elegido mediante votación secreta por un período de tres (03) años así como un alterno; por lo que se debe acatar esta disposición incluyéndose como miembros del Comité de elaboración del PDP a los referidos funcionarios;

Que, con fecha 09 de junio del 2011, en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Loreto, se efectuó la elección del miembro titular y suplente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional de Loreto, designándosele a la Sra. CECILIA ALEMÁN



**RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 12292-GRL-P**

**Belén, 13 DICIEMBRE DEL 2012**

CERTIFICADO QUE ES  
MUNICIPIO  
12 7 DIO 2012  
JUAN ACOSTA GARCIA  
EDATARIO  
GOBIERNO REGIONAL DE LORETO



SALDARRIAGA como miembro titular y al Sr. JORGE HIDALGO LOZANO, como miembro suplente;



Que, a través de la Resolución Ejecutiva Regional N° 886-2011-GRL-P, de fecha 25 de julio del 2011, se constituyó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional de Loreto; Comité que estuvo conformada por funcionarios, algunos de los cuales ya no figuran como responsables de las oficinas que conforman dicho Comité; por lo que se hace necesario la conformación de un nuevo Comité, en la cual se indique sólo el cargo de los funcionarios que conformarán dicha comisión;

Estando a lo propuesto; con las visaciones de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica; Oficina Regional de Administración; Gerencia General Regional del Gobierno Regional de Loreto, y;



En uso de las atribuciones conferidas por el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Loreto, aprobado por la Ordenanza Regional N° 002-2010-GRL-CR, de fecha 08 de enero de 2010;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1°.- CONSTITUIR, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional de Loreto; Comisión que estará conformada por los siguientes servidores:**

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| • Gerente General Regional.  | <b>Presidente</b>                 |
| • Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial. | <b>Miembro</b>                    |
| • Jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos                               | <b>Miembro</b>                    |
| • Sra. CECILIA ALEMÁN SALDARRIAGA  | <b>Representante del Personal</b> |
| • Sr. JORGE HIDALGO LOZANO   | <b>Representante Alterno</b>      |

**ARTÍCULO 2°.- NOTIFICAR** la presente Resolución, a los miembros responsables de las Gerencias y Oficinas que conforman el comité constituido, indicando en el Artículo precedente, así como a las instancias correspondientes.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO

LIC. IVAN E. VASQUEZ VALERA  
PRESIDENTE