



**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL**  
**N° 223 2015-GR-CAJ/P**

Cajamarca,

**06 ABR 2015**

**VISTO:**

El oficio N° 391-2015-GR.CAJ-DRA/DP, de fecha 26 de marzo de 2015, con número de MAD N° 1736083, y el Acta de Aprobación del Comité para la Elaboración del Plan Anualizado de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional Cajamarca, de fecha 23 de marzo de 2015, y;

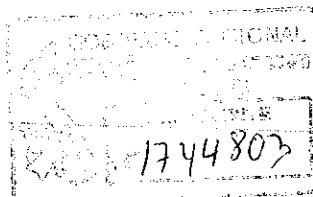
**CONSIDERANDO:**

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", en el que se establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública, deberá estar contenida en el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado — PDP.

Que, de conformidad con el artículo V de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, se establece: "El PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la presente directiva y los lineamientos que para tal efecto emita SERVIR.

Que, El PDP es una herramienta destinada a mejorar la eficiencia del gasto público en materia de capacitación, la misma que debe responder a las necesidades de cada entidad, dirigida al logro de los objetivos institucionales, y la mejora en la gestión pública.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 189-2015-GR.CAJ/P, de fecha 18 de marzo de 2015, el Titular del Pliego designa al Comité para la Elaboración del referido Plan Anualizado, de conformidad con el artículo VI de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.





**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL**  
**N° 223 2015-GR-CAJ/P**

Que, mediante oficio N° 391-2015-GR.CAJ-DRA/DP, de fecha 26 de marzo de 2015, la Dirección de Personal eleva a la Presidencia Regional el Acta de Aprobación del Plan Anualizado de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional Cajamarca 2015, para su aprobación, al haberse verificado el cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia.



Estando a lo antes expuesto, con el visto de la Dirección Regional de Asesoría Jurídica, Dirección Regional de Administración y conformidad de Gerencia General Regional, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por Ley 27902, y el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado – PDP correspondiente al año 2015 del Gobierno Regional Cajamarca, el mismo que consta de 17 folios.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DISPONER, que Secretaría General, notifique la presente a los órganos competentes del Gobierno Regional Cajamarca, y a los interesados para los fines de Ley.

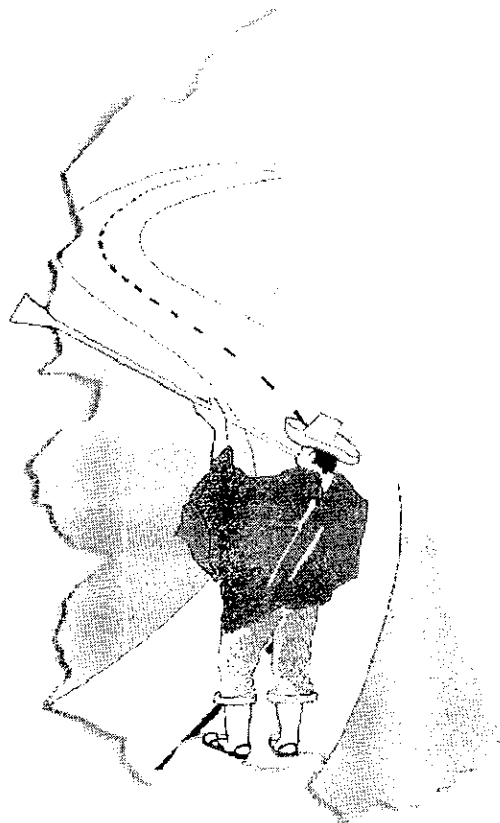
**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

Hilario Porfirio Medina Vásquez  
PRESIDENTE REGIONAL (e)

# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA



GOBIERNO REGIONAL

---

PLAN ANUALIZADO DE DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS (PDP) 2015

---

Cajamarca - 2015



**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**DIRECCION DE PERSONAL**  
"Año de la Diversificación y del Fortalecimiento de la Educación"



**COMITÉ PARA LA ELABORACION DEL PLAN ANUALIZADO DE DESARROLLO DE PERSONAS  
DEL GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**

**INTEGRANTES**

**En representación de la Alta Dirección:**

**Abg. ROCIO ELIZABETH SALAZAR CHERO – Secretaria General.**

**En representación del Área de Presupuesto:**

**Econ. LUIS ALBERTO VALLEJOS PORTAL – Sub Gerente de Presupuesto y Tributación**

**En representación de la Dirección de Personal:**

**Abg. MARIA ELENA PAREDES PRADO – Directora de Personal**

**En representación de los Trabajadores:**

**Sr. JOSÉ LUIS URTEAGA GUERRERO – Servidor Nombrado**





# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

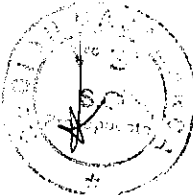
“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”




### PRESENTACIÓN

El Gobierno Regional de Cajamarca, es un organismo público descentralizado, que en forma concertada, promueve el desarrollo integral y sostenible de la región. Tiene como misión una gestión regional que tenga al ser humano como centro de su actuación y, como ejes de intervención la disminución de la pobreza, la ampliación y mejoramiento de los servicios básicos, promoviendo la inclusión social, la integración del territorio, el incremento de la competitividad y el cuidado del medio ambiente. Así como, una gestión regional que pone énfasis en la concertación, participación, vigilancia ciudadana y transparencia, con criterios de eficiencias y eficacia.


Que, el logro de los objetivos el Gobierno Regional de Cajamarca necesita contar con servidores capacitados e identificados con su visión de desarrollo, considerando así mismo que dentro de la modernización del Estado, es política institucional contar con recursos humanos debidamente capacitados que respondan a las necesidades actuales.




Al respecto, el Plan de Desarrollo de las Personas — PDP del Gobierno Regional de Cajamarca, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el — PDP Quinquenal, de acuerdo a la Directiva N2 001-2011-SERVIR/GDCR - Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" y a los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR. Aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, la misma que establece en su numeral VI, la conformación del Comité de Elaboración del PDP.



Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 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.



El Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal del Gobierno Regional de Cajamarca, ha sido aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N°620-2011-GR-CAVP. En el cual se establece los objetivos y estrategias de capacitación para los funcionarios y servidores comprendidos en los regímenes laborales del D.L. N° 276 y el D.L. N° 1057.



Para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal, es necesario elaborar el Plan Anualizado para el periodo 2015, 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 CAJAMARCA

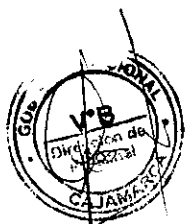
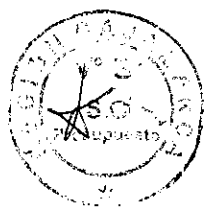
## DIRECCION DE PERSONAL

“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



El Plan Anual de Actividades de Capacitación que se presenta, expone principalmente dos aspectos fundamentales de trabajo a desarrollar por la Dirección de Personal de la Dirección Regional de Administración del Gobierno Regional de Cajamarca, relacionadas con las actividades de capacitación del personal del Gobierno Regional de Cajamarca y las metas del plan quinquenal 2012-2016, con el propósito de desarrollar los continuos conocimientos, habilidades y actitudes positivas en el servidor público, tendientes a optimizar su desempeño y promover cultura y valores para la superación profesional dentro de la Institución.

El PDP, 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 las acciones que deben implementarse para el desarrollo de competencias.





## I. ASPECTOS GENERALES

El presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP), está dirigido a todos los colaboradores de la sede del Gobierno Regional de Cajamarca, que tiene como objetivo principal servir como guía de prioridades, demandas y necesidades a fin que con esta base les permita al trabajador desarrollarse profesionalmente, con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios brindados a la población usuaria, constituyendo un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los colaboradores del Gobierno Regional de Cajamarca.

Dicha capacitación permitirá que los colaboradores brinden el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo asignado ya que es un proceso constante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos de la institución, como elevar el rendimiento, moral y el ingenio del colaborador.

Para elaborar el presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP), se ha realizado previamente un inventario de necesidades de capacitación por cada área de trabajo, aplicando una encuesta institucional.

Para formular en tal sentido, la formación de capacitación de los servidores del Gobierno Regional de Cajamarca, contemplamos tres aspectos:

1. La situación real en lo que se refiere a experiencias profesionales y niveles de formación.
2. El análisis, de acuerdo con las demandas y necesidades de los puestos de trabajo, de las características de las personas que los ocupan, incidiendo en los aspectos sobresalientes de los eventuales puntos débiles y que sean susceptibles de acciones de formación y mejora.
3. El grado de profesionalismo que se desea alcanzar a fin de instrumentar las acciones

La aplicación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) que se lleve a cabo con los criterios expuestos, revertirá sin duda directamente en el personal que labora en el Gobierno Regional Cajamarca, por cuanto a través del mismo se posibilitara la mejora profesional y óptima adecuación en relación **persona - puesto de trabajo**.

Desde el punto de vista económico, los programas de capacitación impartidos por el Gobierno Regional Cajamarca, son quizás una de sus mejores inversiones.



# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



### 1.1. MISIÓN

El Gobierno Regional de Cajamarca, en cumplimiento de sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, contribuye al desarrollo integral y sostenible de la región, organizando y conduciendo democrática, descentralizada y desconcentradamente la gestión pública regional, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales.

### 1.2. VISIÓN

Institución pública regional con identidad propia, capital humano calificado y nivel tecnológico avanzado, capaz de administrar y brindar con calidad recursos y servicios públicos, propiciar condiciones favorables para el desarrollo de la inversión privada y liderar procesos de concertación con la sociedad civil, en el marco de una efectiva lucha contra la pobreza y la defensa del medio ambiente y sus recursos.

### 1.3. VALORES

Los valores son los pilares más importantes de la institución, con ellos haremos realidad nuestra Misión y Visión, porque los valores de una institución como la nuestra son los valores de sus miembros, y especialmente los de sus dirigentes.

### 1.4. OBJETIVO DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Capacidades Anualizado, está orientado a la gestión pública del Gobierno Regional Cajamarca, que se utilizara como instrumento que permita orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades personales e institucionales para el cumplimiento de la misión del Gobierno Regional Cajamarca.

#### 1.4.1. Objetivos Generales

- Definir las acciones de capacitación del personal del Gobierno Regional de Cajamarca, teniendo como base las características ocupacionales, el perfil profesional y las necesidades institucionales, dentro de un enfoque de modernización institucional y desarrollo de competencias.
- fortalecer una cultura institucional del servicio ágil e innovadora ,que redunde positivamente en la calidad de los servicios del Gobierno regional de Cajamarca.
- 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.





# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

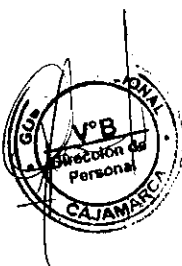
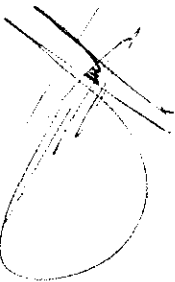
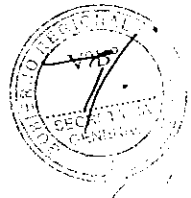
“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



- d. Desarrollar el liderazgo participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- e. Mejorar la eficiencia y competitividad de los servicios que brinda el Gobierno Regional de Cajamarca a los administrados, poniendo énfasis en la calidad, para el cumplimiento óptimo de los objetivos de la Institución.
- f. Propender a la consecución de una gestión estratégica y moderna, revalorando la proyección de la institución a la continuidad con énfasis en la participación ciudadana.
- g. Medir el impacto de la capacitación, con el apoyo de evaluación del desempeño, que permitirá establecer acciones de mejora continua, garantizando de este modo la calidad de los procesos de capacitación al personal del Gobierno Regional de Cajamarca.

### 1.4.2. Objetivos específicos

- a. Desarrollar las competencias de liderazgo, participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- b. Desarrollar actitudes vinculadas al comportamiento del cuidado de los recursos turísticos y naturales de nuestra región.
- c. Desarrollar conocimientos y habilidades para el fomento de la competitividad, las inversiones y el financiamiento para la ejecución de proyectos y obras de infraestructura de alcance e impacto regional.
- d. Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- e. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender y superar las diferentes necesidades institucionales y personales a fin de brindar un mejor servicio personalizado y de ese modo contribuir al desarrollo del Recurso Humano.
- f. Proporcionar a la Institución Recursos Humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.
- g. Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.





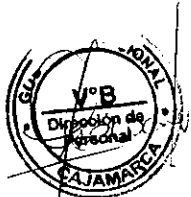
# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

"Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación"



- h. Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades que redunde positivamente de calidad de servicios regionales.
- i. Lograr que se perfeccionen los funcionarios y servidores en el desempeño de sus puestos laborales tanto actuales como futuros.
- j. Mantener a los funcionarios y servidores permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de la normatividad nacional aplicable a los sistemas administrativos.
- k. Cambiar la actitud del personal entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
- l. Mejorar los conocimientos sobre seguimiento y control de proyectos.
- m. Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades en sistemas de gestión ambiental regional.
- n. Gestionar el desarrollo armónico de la región con el medio ambiente.





# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



## II. EVALUACIÓN

Siendo la evaluación un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación, se evaluará los programas de capacitación desde el principio, durante y al finalizar. Asimismo, después de que los participantes regresen a sus puestos laborales.

Esta fase permitirá conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

En un principio es útil hacer un examen inicial (pre prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir información de lo que espera aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los participantes.

Se puede evaluar tanto el programa como a los participantes, con el único fin de conocer los logros, como las diferencias; con el fin de considerarlos y corregirlos.

Dentro de los sistemas de evaluación, se medirá la reacción o impacto que generó el aprendizaje en los temas de capacitación, para saber en cuanto se ha incrementado los conocimientos, habilidades, destrezas y las actitudes de los participantes. Conociendo en cuanto se ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados.

La evaluación de la capacitación debe ser el resultado de una comparación de la competencia del personal ante y después de la capacitación.

### 2.1. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### 2.1.1. Evaluación de conocimientos:

Se procederá a los participantes que asistieron al evento de capacitación tomar una evaluación que será aplicado luego del dictado de curso.

#### 2.1.2. Evaluación del Desempeño:

Es un sistema que tiene como propósito lograr un rendimiento superior en nuestros colaboradores, que se verá reflejado en los resultados de productividad del Gobierno regional de Cajamarca y en la propia satisfacción profesional de cada colaborador. Que permitirá visualizar el rendimiento progresivo y la relación de los



# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

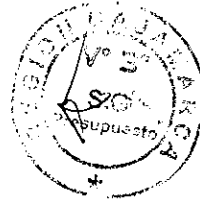
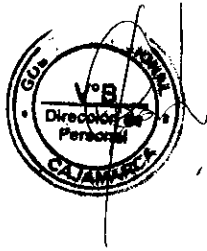
“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



objetivos del Gobierno regional de Cajamarca con los objetivos personales de los trabajadores.

### 2.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

En el periodo 2014, se implementó un procedimiento de evaluación cuyo resultado define el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender durante el ejercicio presupuestal 2015. Por ello se utilizó el instrumento "Encuesta de Evaluación" y las propuestas de capacitación de las diferentes áreas que integran el Gobierno Regional de Cajamarca, en función a los lineamientos presentados por el SERVIR.





**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**DIRECCION DE PERSONAL**

“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN**

La Dirección de personal a través de la Unidad de capacitación del Gobierno Regional de Cajamarca le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole Oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra Unidad de Capacitación valora sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

**En términos generales; ¿Cómo calificaría Ud. la capacitación?**

Excelente  Muy Bueno  Bueno  Regular  Malo

**1. ¿Considera que el contenido de la capacitación le será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño laboral?**

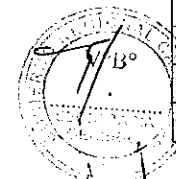
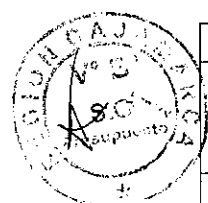
Sí, bastante  Sí, moderado  Sí, un poco  No

**2. Apreciaciones de los facilitadores: califique de acuerdo a su opinión respecto a los conductores del evento**

	Insatisfactorio	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Metodología de la Capacitación					
Conocimiento del Tema					
Respuesta ante las dudas de los Participantes					
Claridad y coherencia al exponer					

**3. En forma individual, ¿Cómo calificaría Ud. la participación de cada uno de los expositores?**

	Insatisfactorio	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Expositor 1					
Expositor 2					
Expositor 3					





**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**DIRECCION DE PERSONAL**

“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



**4. Apreciaciones sobre la organización del evento: califique de acuerdo a su opinión respecto a la calidad organizativa del evento de capacitación**

	Insatisfactorio	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
Atención en la Inscripciones					
Organización de las actividades					
Calidad de las instalaciones (espacio físico)					
Adecuación a los horarios					
Refrigerio					
Contenidos audiovisuales (videos, PPT)					
Documentación de Apoyo (Separatas)					

**5. ¿Cómo tuvo conocimiento de la capacitación?**

- a. Recibió correo electrónico de la responsable de la Unidad de capacitación de la Dirección de Personal del Gobierno Regional de Cajamarca.
- b. Por el boletín de la institución
- c. Su jefe inmediato le informo
- d. Por el mural de la institución
- e. Intranet (Pop Messenger)
- f. Otro medio: \_\_\_\_\_

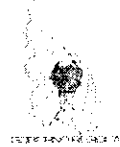
**6. Que temas cree que deberían profundizarse en las próximas capacitaciones**

**7. Comentarios y recomendaciones**



**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**DIRECCION DE PERSONAL**

"Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación"

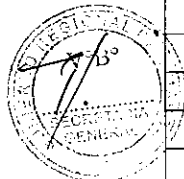


**NECESIDAD DE CAPACITACIÓN**

En su condición de líder de su equipo de trabajo y en reunión con el personal de su dirección, sírvase registrar en el cuadro (anexo 1) el número de personas que desempeñan funciones por cada puesto de trabajo y analizando los objetivos institucionales y de su unidad, dándonos a conocer los cursos de capacitación que se requieran para contribuir en la mejora de la calidad de los servicios y actividades de estado.

APELLIDOS	
NOMBRES	
CARGO QUE DESEMPEÑA	
OFICINA O UNIDAD A LA QUE PERTENECE	

Tema de Capacitación	Objetivo	Entidad que realizaría el evento	Costo	Número de participantes



*(Handwritten signature)*





# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



### III. CAPACITACIÓN

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

#### 3.1. TIPOS DE CAPACITACIÓN

##### ➤ Capacitación Inductiva

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previa a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

##### ➤ Capacitación Preventiva

Es aquella que estará orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

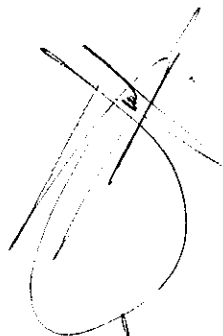
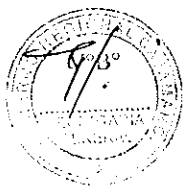
Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

##### ➤ Capacitación Correctiva

Como su nombre lo indica, estará orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de Diagnóstico de necesidades dirigidas a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

##### ➤ Capacitación para el desarrollo de carrera

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.







# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

“Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación”



Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

### 3.2. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

#### ➤ Formación

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

#### ➤ Actualización

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico -tecnológicos en una determinada actividad.

#### ➤ Especialización

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

#### ➤ Perfeccionamiento

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de Funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

#### ➤ Complementación

Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.





# GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

## DIRECCION DE PERSONAL

"Año de la Diversificación Productiva y del fortalecimiento de la Educación"



### 3.3. NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

➤ **Niveles Básico**

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en el Gobierno Regional Cajamarca.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación

➤ **Nivel Intermedio.**

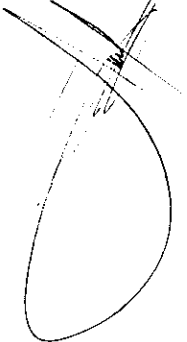
Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella.

Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

➤ **Nivel Avanzado**

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta.

Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro del Gobierno Regional Cajamarca.

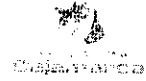


**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**DIRECCION REGIONAL DE ADMINISTRACION - DIRECCION DE PERSONAL - CAPACITACION**  
**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS**  
**CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2015**

PARTICIPANTES	TEMA DE CAPACITACION	OBJETIVO	ORGANIZACION	AÑO 2015												MODALIDAD	
				MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	FISICA	FINANCIERA			
TRABAJADORES DEL AREA DE ADMINISTRACION: contadores, tesoreros, remuneraciones, EDUCACION, AGRICULTURA, TRANSPORTES, SALUD	"IMPLICANCIAS TRIBUTARIAS EN EL SECTOR PUBLICO "	Actualizar conocimientos, articular competencias, prevenir sanciones.	DIRECCION DE RR.HH. SUNAT												80	S/. 500.00	PRESENCIAL
TRABAJADORES DEL AMBITO REGIONAL CON FUNCIONES DE ARCHIVO.	"PROCEDIMIENTOS TECNICOS ARCHIVISTICOS Y APLICACION DE LA LEGISLACION ARCHIVISTICA"	Mejorar el perfil del potencial humano de los archivos de la Región	ARCHIVO GENERAL DE LA NACION DIRECCION DE RR.HH.												20	GRATUITO	VIRTUAL
PERSONAL DEL AMBITO REGIONAL CON FUNCIONES DIRECTAS DE PATRIMONIO ABASTECIMIENTOS.	"REGIMEN JURIDICO Y ACTOS DE GESTION DE LA PROPIEDAD PREDIAL ESTATAL " Y "GESTION EN BIENES MUEBLES DE PROPIEDAD ESTATAL"	Actualizar conocimientos, Control, eficaz y adecuado saneamiento y mejora del registro de bienes nacionales en el marco legal correspondiente	GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA SUPERINTENDENCIA DE BIENES NACIONALES												20	S/. 5,200.00	PRESENCIAL
PERSONAL SEDE GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA	"EXCEL APLICADO AL SECTOR PUBLICO"	Mejorar la aplicación del sistema operativo a las funciones propias de la administración pública	GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA SENATI												30	S/. 5,200.00	PRESENCIAL
PERSONAL SEDE GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA Y SECTORES DE SALUD, EDUCACION, AGRICULTURA, TRANSPORTES, OTROS	"LEGISLACION , PROCESOS Y CASOS RELACIONADOS A CONTRATACIONES DEL ESTADO"	contribuir a mejorar y fortalecer conocimientos y procesos de Contrataciones del Estado para ejecutar presupuestos	GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA OSCE ENTIDAD ACREDITADA												80	S/. 30,000.00	PRESENCIAL
PERSONAL DEL AMBITO REGIONAL CAJAMARCA Y PERSONAL QUE LABORA EN LAS AREAS DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO, MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA.	" Normas y Procedimientos de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Estado"	Fortalecer conocimientos para mejorar capacidades de los sistemas administrativos de Planeamiento	GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA SERVIR												80	S/. 30,000.00	PRESENCIAL



**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL**  
**N° 189 2015-GR-CAJ/P**



Cajamarca, 18 MAR 2015

**VISTO:**

El oficio N° 284-2015-GR.CAJ/DRA/D.P de fecha 10 de marzo de 2015, con MAD 1713366, Resolución Ejecutiva Regional N° 376-2014-GR.CAJ/P, de fecha 08 de Julio de 2014 con MAD 1443517, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, con fecha 08 de julio de 2014, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 376-2014-GR.CAJ/P se resolvió en su ARTICULO PRIMERO.- MODIFICAR LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ANUALIZADO DE DESARROLLO DE PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA 2014, designada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 762 - 2013-GR.CAJ/P, de fecha 27 de diciembre del 2013, quedando reconformado según el siguiente detalle:

En representación de la Alta Dirección: Abg. JESSICA HELEN CANTO MOREY

En representación del Área de Presupuesto: Ing. MIGUEL DÁVILA VALENCIA

En representación de la Dirección de Personal: Abg. MARIA ELENA PAREDES PRADO

En representación de los Trabajadores: Sr. JOSÉ LUIS URTEAGA GUERRERO

Que mediante oficio N° 284-2015-GR.CAJ/DRA/D.P de fecha 10 de marzo de 2015, con MAD 1713366 la Directora de Personal solicita modificar la conformación del Comité Para La Elaboración Del Plan Anualizado De Desarrollo De Personal Del Gobierno Regional Cajamarca 2014 ya que la Abg. Jessica Helen Canto Morey ha cesado en su cargo el día 05 de enero de 2015 según Resolución Ejecutiva Regional N° 002-2015-GR.CAJ/P, designándose a la Abg. Rocío Elizabeth Salazar Chero, en el cargo de confianza de SECRETARIA GENERAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, asimismo solicita que en representación del Área de Presupuesto sea designado el Sub Gerente de Presupuesto y Tributación, Econ. Luis Alberto Vallejos Portal.

Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 3° del REGLAMENTO DEL OCRETO LEGISLATIVO N° 1025 SOBRE NORMAS DE CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO PARA EL SECTOR PÚBLICO, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM dispone que para la elaboración de los PDP, la

1725063



**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL**  
**N° 189 2015-GR-CAJ/P**

entidad deberá contar con un comité integrado por, al menos: Un representante de la Alta Dirección, Un representante de la Oficina de Presupuesto, Un representante de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y Un representante del personal de la entidad elegido por ellos mismos.

Que, estando a lo señalado y solicitado por la Directora de Personal, a efectos de que se de cumplimiento a lo dispuesto en el REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1025 SOBRE NORMAS DE CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO PARA EL SECTOR PÚBLICO, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM; se procede a emitir el acto resolutivo modificando la conformación de dicho comité.

Estando a lo antes expuesto y a lo acordado, con las visaciones de la Dirección Regional de Asesoría Jurídica, Dirección Regional de Administración y conformidad de Gerencia General Regional, en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por Ley 27902, y el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** MODIFICAR LA CONFORMACIÓN DEL COMITÉ PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ANUALIZADO DE DESARROLLO DE PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA, designada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 376 - 2014-GR.CAJ/P, de fecha 08 de julio del 2014, quedando conformado el comité para el año 2015 según el siguiente detalle:

**En representación de la Alta Dirección:**

Abg. ROCIO ELIZABETH SALAZAR CHERO – Secretaria General.

**En representación del Área de Presupuesto:**

Econ. LUIS ALBERTO VALLEJOS PORTAL – Sub Gerente de Presupuesto y Tributación

**En representación de la Dirección de Personal:**

Abg. MARIA ELENA PAREDES PRADO – Directora de Personal



**GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA**  
**RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL**  
**N° 189 2015-GR-CAJ/P**



**En representación de los Trabajadores:**

Sr. JOSÉ LUIS URTEAGA GUERRERO – Servidor Nombrado

**ARTÍCULO SEGUNDO:** DISPONER, que la Secretaría General, notifique la presente a los órganos competentes del Gobierno Regional Cajamarca, y a los interesados para los fines de Ley.

**ARTÍCULO TERCERO:** PUBLÍQUESE la presente Resolución en el Portal de Transparencia del Gobierno Regional Cajamarca.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**

