



"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU"

## RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL

N° 066 -2016-GRJ/GR

Huancayo, 14 ENE 2016

**EL GOBERNADOR DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**

**VISTO:**

El Informe Legal N° 005-2016-GRJ/ORAJ de fecha 05 de Enero del 2016; el Reporte N° 1575-2015-ORAF/ORH de fecha 30 de Diciembre del 2015, relacionados con la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, periodo 2016 del Gobierno Regional de Junín; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Reporte N° 1575-2015-ORAF/ORH de fecha 30 de Diciembre del 2015, el Sub Director de Recurso Humanos remite a la Gerencia General Regional, el Proyecto de Resolución para la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, periodo 2016 del Gobierno Regional Junín;

Que, con Informe Legal N° 005-2016-GRJ/ORAJ de fecha 05 de Enero del 2016, el Director Regional de Asesoría Jurídica, recomienda se apruebe el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado, periodo 2016 del Gobierno Regional Junín; que contiene las estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades del Gobierno Regional Junín;

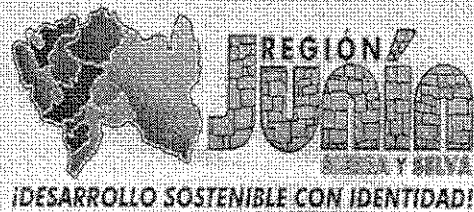
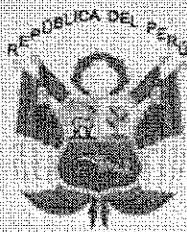
Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, del 21 de Marzo del 2011, se aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado";

Que, con Resolución Ejecutiva Regional N° 558-2011-GRJ/PR de fecha 29 de Setiembre del 2011, se aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal del Gobierno Regional Junín 2012-2016;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, se estableció las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

Que, el Artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al Servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades jurídicas hacen al

Doc: 1373957  
Exp: 942476



"AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAS"

SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, las cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado válido por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser fuerte a conocimiento de SERVIR;

Que, están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva las Entidades de la Administración Pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, 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; el mismo que tendrá una vigencia de cinco años, en adelante PDP Quinquenal, y será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas anualizadas, en adelante PDP Anualizado y de esta forma contribuirá a la mejora continua de la Administración Pública;

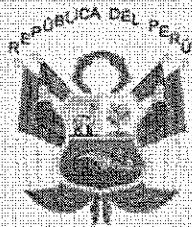
Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 120-2015-GR-JUNIN/PR de fecha 06 de Febrero del 2015; se conformó el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Sede del Gobierno Regional Junín, encargada de establecer la implementación de estrategias de capacidades más apropiadas a las necesidades de la Institución;

Que, el aludido Comité, ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas anualizando para el periodo 2016, el mismo que debe ser aprobado mediante presente acto administrativo;

Que, estando a todo lo expuesto precedentemente, se colige que Proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado Periodo 2016 del Gobierno Regional Junín, cumple con los requisitos establecidos en la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, además que cuenta con la disponibilidad presupuestal de apertura de S/. 45,111,00 soles;

Estando a lo informado y contando con la visación de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Administración y Finanzas, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y la Gerencia General del Gobierno Regional Junín, y;

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por el literal d) del Artículo 21° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 y sus modificatorias; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR;



"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PERIODO 2016 DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN,** que contiene las estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades del Gobierno Regional Junín; que se encuentra anexo al presente en 28 folios.

**ARTICULO SEGUNDO.- ENCARGAR,** a la Gerencia General Regional el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas anualizado 2016, aprobado en el artículo primero del presente acto administrativo.

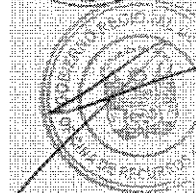
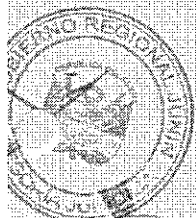
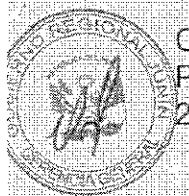
**ARTICULO TERCERO.- REMITIR,** a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO PERIODO 2016 DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN, el mismo que consta de 28 folios, adjunto a la presente Resolución.

**ARTÍCULO CUARTO.- TRANSCRIBIR,** la presente resolución a los órganos de asesoramiento, de línea, de Apoyo del Gobierno Regional Junín.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE,**



Mg. Angel D. Unchupayo Canchumán  
GOBERNADOR REGIONAL  
GOBIERNO REGIONAL JUNIN



GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
 OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION  
**RECIBIDO**  
 15 ENE 2016  
 Hora: 9:00 P.M. Folios: \_\_\_\_\_  
 Reg. \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
 OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION  
 DOC. N° 1377743  
 EXP. N° 0942476

**REPORTE N° 032-2016-GRJ/GGR**

A : MG. ANGEL UNCHUPAICO CANCHUMANI  
 Gobernador del Gobierno Regional Junin

Asunto : REMITO PROYECTO DE RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL PARA FIRMA (Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado periodo 2016 del Gobierno Regional Junin)

Referencia : a) Reporte N° 031-2016-GRJ/OAJ

Fecha : Huancayo, 13 de Enero 2015

GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
 OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION  
 14 ENE 2015  
**RECIBIDO**  
 Hora: 2:10 P.M. Folios: 49  
 Reg. \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_


Mediante el presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y atención a los documentos de la referencia remito a su despacho la Resolución Ejecutiva Regional, en la cual en su artículo primero resuelve: Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado periodo 2016 del Gobierno Regional Junin, que contiene las estrategias de desarrollo de capacidades más adecuadas a las necesidades del Gobierno Regional Junin. El cual se envía para la firma correspondiente.

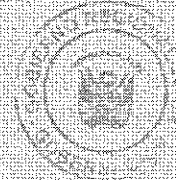
Es todo cuanto reporto para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
  
 Abog. JAVIER YAURI SALOME  
 GERENTE GENERAL

Cc:  
 Archivo

GOBIERNO REGIONAL JUNIN  
 GOBERNACION  
 PASE A: S.E.  
 PARA: 



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS  
ANUALIZADO PERIODO 2016  
DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN**





**COMITÉ DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE  
DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO  
PERIODO 2016  
DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN**



**GERENTE GENERAL REGIONAL**

Abog. Javier Yauri Salome

**GERENTE DE LA GERENCIA DE PLANEAMIENTO,  
PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL**

CPC. Ciro Camarena Hilario



**SUB DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS**

Abg. Freddy Samuel Fernández Huauya  
fernandez\_huauya@hotmail.com  
Teléfono: 602000 Anexo 1621

**REPRESENTANTES DEL PERSONAL DE LA ENTIDAD**

Titular:  
Eco. Adolfo Arturo Priale Guerra  
Alterno:  
CPCC. María Isabel Álvarez Estrada



## CONTENIDO

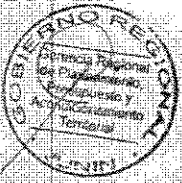
- PRESENTACIÓN
- ASPECTOS GENERALES
- EVALUACIÓN
- CAPACITACIÓN

## PRESENTACIÓN

Mediante Supremo N° 009-2010-PCM Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, tiene como finalidad el desarrollo profesional y técnico rescatando los valores éticos y morales que oriente a la función pública.

Cabe señalar que el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025 aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento en el Sector Público señala "La capacitación tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el Sector Público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales"

Siguiendo el procedimiento planteado por SERVIR, el comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Sede Central del Gobierno Regional Junín, presenta el Plan Desarrollo de las Personas Anualizado 2016, el mismo que responde a las expectativas institucionales, como aquellas del personal profesional y técnico, en el entendido que sus contenidos deberán convertirse en una adecuada herramienta de gestión, que contribuya directamente con la misión Institucional y Visión Sectorial. Es importante destacar que El Gobierno Regional Junín, promueve el desarrollo del talento humano a través de acciones de capacitación que permitan una adecuada evaluación de impacto de las mismas. Finalmente es pertinente señalar, que como todo instrumento de gestión, será pasible de ser actualizado de conformidad con la normatividad vigente y a las necesidades del Gobierno Regional Junín.





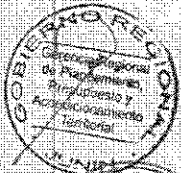
Es necesario precisar para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas se ha aplicado las normas antes indicadas en mérito a lo establecido en el inc. b) de la **ÚNICA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA DE LA LEY N° 30057.**

El contenido del Plan Anualizado consta de los siguientes rubros:

- **Aspectos generales.** En el cual se detallan los objetivos de capacitación que se debe alcanzar el presente año y las evaluaciones a realizar post capacitación.
- **Evaluación:** En el cual se identifican las brechas y necesidades de capacitación del personal profesional técnico y auxiliar del Gobierno Regional.
- **Capacitación:** En el cual se definen las acciones y métodos de capacitación que se desarrollará durante el año 2016 detallando cuantitativamente.

Este instrumento de gestión constituye en la implementación de actividades de desarrollo de capacidades, acorde a las necesidades institucionales, de tal manera contribuya a la mejora continua de la Administración Pública.

En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el servidor brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante, el cual busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.



## I. ASPECTOS GENERALES

El Gobierno Regional Junín, mediante el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 (PDP), busca profundizar el proceso de 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 aspectos de la organización, el puesto o ambiente laboral.

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores para contribuir de manera eficiente y eficaz al logro de los objetivos institucionales.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar en los servidores predisposición constante a incrementar su productividad a través de un mayor esfuerzo, para la mejora de los procesos en los que interviene y cualquier otra actividad que lo pueda llevar a un incremento o mejora de sus resultados.
- Adquirir conocimientos, principios, herramientas y habilidades que sean necesarias para instrumentar un proceso técnico de análisis y descripción de puestos en la institución.
- Contribuir a la actualización y especialización técnica y profesional de los funcionarios y servidores públicos.
- Fortalecer las habilidades en gestión y programas sociales para la mejora de la prestación de servicios sociales básicos que brinda la

entidad a la ciudadanía regional, principalmente en condiciones de pobreza.

- Interiorizar en los servidores una cultura institucional responsable en los procesos de gestión del desarrollo sostenible regional, de gestión de riesgo, gestión ambiental y ordenamiento territorial.
- Brindar conocimientos de los lineamientos, políticas y programas sectoriales a los servidores del Gobierno Regional Junín, para que de esta forma se consolide el proceso de descentralización.

## EVALUACIÓN

Los servidores del Gobierno Regional Junín vienen siendo capacitados con el propósito de fortalecer sus capacidades, habilidades y destrezas, a fin de mejorar sus resultados obtenidos en una determinada evaluación laboral, que permita brindar servicios de mayor calidad a la ciudadanía.

### 2.1 Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

En cumplimiento de lo normado por SERVIR el Gobierno Regional Junín, al igual que las otras entidades públicas, ha planificado su capacitación tomando en cuenta la demanda de aquellos temas que contribuyan al cierre de brechas de conocimiento o competencia de los servidores, con el propósito de fortalecer su desempeño, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de los objetivos institucionales.

A través de dichas demandas se ha identificado las necesidades de capacitación requeridas por cada una de las áreas, ellas enmarcan en sus propias funciones y competencias.



## PRINCIPALES NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

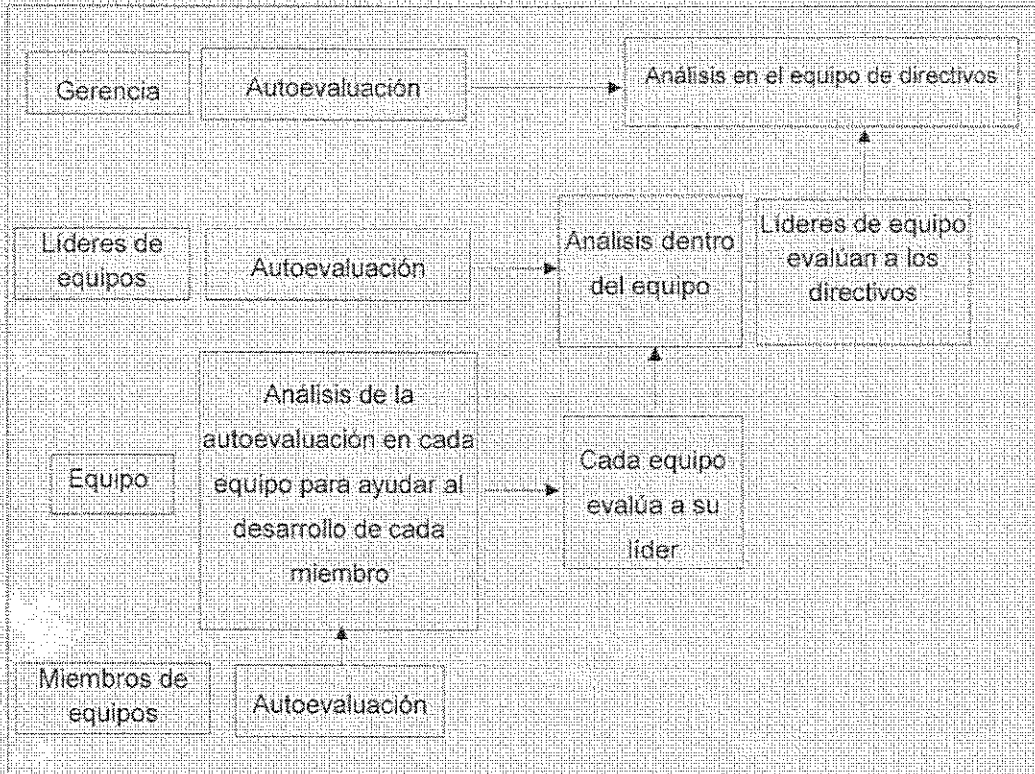
1. Gestión de Riesgos de Desastres
2. Ética Pública (Código de ética y Función pública)
3. Modernización del Estado.
4. Políticas de Estado y Gobierno.
5. Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF.
6. Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA.
7. Administración de almacenes, técnicas de almacenamiento y control de sistemas.
8. Curso "SIAF y SIGA para Secretarías y Asistentes Administrativos"
9. Ley de SERVIR Reglamento e implementación.
10. Ley de Contrataciones con el Estado y sus Modificatorias
11. Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley de Servicio Civil
12. Presupuesto por Resultados.
13. Implementación de estrategias de Diversidad Biológica y Cambio Climático.
14. Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE
15. Saneamiento físico legal de bienes patrimoniales.
16. Diplomado Gestión Pública Descentralizada
17. Sistema Nacional de Inversión Pública para Gobiernos Regionales y Locales
18. Programa de transformación personal y organizacional.  
    Módulo I: Liderazgo personal  
    Módulo II: El poder de las conversaciones en la organización.
19. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 2.2 Métodos de evaluación

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

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

### SISTEMA DE EVALUACIÓN ASCENDENTE





### 2.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación

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

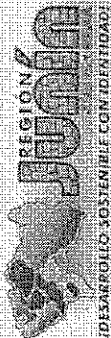
**2.3.1 Evaluación de conocimientos:** Si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.

- a) *Cursos Financiados:* Las evaluaciones lo efectúa la entidad que brinda el servicio de capacitación.
- b) *Cursos realizados por Instituciones Públicas y por la Entidad:* Las evaluaciones se realizarán al ingreso y al término del curso.

**2.3.2 Evaluación de desempeño:** Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo lo realiza el responsable de la dependencia donde trabaja.

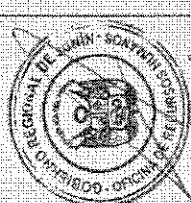
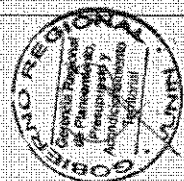
### III. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el presente plan de desarrollo de personas se ejecutarán las siguientes acciones, las cuales estarán orientadas en el fortalecimiento de las diversas competencias que constituyen los órganos del Gobierno Regional Junín.

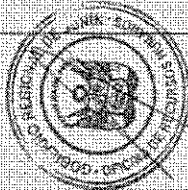
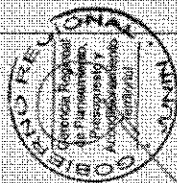


### 1.1 IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

ACCIONES DE CAPACITACIÓN TEMÁTICAS	OBJETIVOS	RESPONSABLES
Gestión de Riesgos de Desastres	Contribuir a la adquisición de conocimientos, desarrollo de capacidades, actitudes y valores referidos a la Gestión del Riesgo de Desastres, en los servidores de la entidad, que les permita actuar adecuadamente en los componentes y procesos de la Gestión de Riesgos y Desastres, de tal manera identificar y reducir los riesgos o minimizar sus efectos, así como evitar la generación de nuevos riesgos y preparación y atención ante situaciones de desastre mediante el establecimiento de principios, Lineamientos de política, componentes, procesos e instrumentos de la Gestión del Riesgo de Desastres	Comité del PDP: ❖ Gerente de la Gerencia General Regional. ❖ Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
Ética Pública (Código de ética y Función pública)	Lograr que los servidores públicos, conforme a la Ley, actúen con probidad durante el desempeño de su función desarrollando capacidades aplicables a la elaboración de propuestas de aplicación de mecanismos orientados a la ética pública en sus ámbitos laborales; que faciliten la promoción de la ética y la lucha contra la corrupción	❖ Sub Director de Recursos Humanos.
Modernización del Estado	Analizar los fundamentos económicos del Rol del Estado y el debate respecto a su dimensión y funciones, así como el estudio de las tendencias de modernización y reforma en el mundo y los procesos de modernización del Estado Peruano. Particularmente, se desplegarán los elementos de competitividad y el enfoque de desarrollo territorial que exige la descentralización	❖ Representantes del personal de la entidad.
Políticas de Estado y Gobierno	Incrementar la cobertura, calidad y celeridad de la atención de tramites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población. Establecer en la administración	❖ Representante de los trabajadores



*[Handwritten signature]*

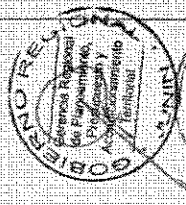


<p>Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF.</p>	<p>pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución y control del gasto fiscal.</p> <p>Fortalecer los conocimientos de los servidores de las entidades públicas con el fin de adoptar prácticas estandarizadas en el registro de ingresos y gastos para el manejo del flujo de recursos financieros. Además de un marco normativo e institucional adecuado, la estandarización de estos procedimientos usualmente demanda herramientas tecnológicas que apoyen la ejecución de diversas funciones administrativas relacionadas con la gestión de los recursos financieros gubernamentales.</p>
<p>Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA.</p>	<p>Brindar conocimientos teórico – práctico necesarios para el proceso de elaboración del cuadro de necesidades de las distintas áreas que componen la Sede Central del Gobierno Regional.</p>
<p>Administración de almacenes, técnicas de almacenamiento y control de sistemas.</p>	<p>Brindar capacitación especializada a los participantes en el manejo de mercancías en la unidad de almacén, así como la reducción de costos y racionalización eficiente del espacio físico, facilitando aplicaciones prácticas para la toma de decisiones y optimizar la gestión administrativa institucional.</p>
<p>Curso "SIAF y SIGA para Secretarías y Asistentes Administrativos".</p>	<p>Guiar en estos sistemas que son los más usados en la administración pública, un asistente con conocimiento adecuado en el manejo práctico de estos sistemas hará mejor las coordinaciones entre las áreas, podrá entregar informes con reportes que se derivan del SIAF SIGA MEF, así se tendrá información relevante y ayudará a la toma de decisiones estratégicas por parte de los directivos de la entidad, logrando óptimos resultados.</p>
<p>Ley de SERVIR Reglamento e implementación.</p>	<p>Establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.</p>
<p>Ley de Contrataciones con el Estado y sus Modificatorias</p>	<p>Establecer las normas orientadas a maximizar el valor del dinero del contribuyente en las contrataciones que realicen las Entidades del Sector Público, de manera que éstas se efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad.</p>





<p><b>Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley de Servicio Civil</b></p>	<p>Capacitar al personal de las distintas Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional Junín respecto al contenido y alcances de la regulación que la Ley del Servicio Civil, su Reglamento y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC han establecido en materia disciplinaria, con el propósito de permitir una gestión adecuada del régimen sancionador al interior de la entidad.</p>
<p><b>Presupuesto por Resultados.</b></p>	<p>Lograr que el proceso de gestión presupuestaria se desarrolle según los principios y métodos del enfoque por resultados contribuyendo a construir un Estado eficaz, capaz de generar mayores niveles de bienestar en la población. Asimismo mejorar la calidad del gasto a través del fortalecimiento de la relación entre el presupuesto y los resultados.</p>
<p><b>Implementación de estrategias de Diversidad Biológica y Cambio Climático.</b></p>	<p>Abordar los lineamientos y las metodologías que aportan a la formulación y/o actualización de las estrategias regionales de cambio climático y diversidad biológica, las cuales consideran los mecanismos de planificación e inversión pública; guardan coherencia y contribuyen al logro de los objetivos nacionales y regionales; y forman parte del marco referencial para las decisiones institucionales, socioeconómicas y ambientales en el territorio.</p>
<p><b>Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE</b></p>	<p>Desarrollar las habilidades y técnicas adecuadas y necesarias a fin de Mejorar la capacidad de gestión de los responsables e involucrados directos del Sistema de Contrataciones del Estado - SEACE; incrementando la productividad en los procesos de contratación pública.</p>
<p><b>Saneamiento físico legal de bienes patrimoniales.</b></p>	<p>Comprender todas las acciones destinadas a lograr que en los Registros Públicos figure inscrita la realidad jurídica actual de los bienes de las Entidades Públicas.</p>
<p><b>Diplomado Gestión Pública Descentralizada</b></p>	<p>Promover, apoyar y participar en espacios de coordinación interinstitucional con entidades del mismo nivel como de otros niveles de gobierno, para multiplicar la capacidad de servicio del Estado en beneficio de la ciudadanía, mediante la articulación de políticas, recursos y capacidades institucionales.</p>
<p><b>Sistema Nacional de Inversión Pública para Gobiernos Regionales y Locales</b></p>	<p>Optimizar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión, a través de un conjunto de normas técnicas, principios, métodos y procedimientos que rigen la Inversión Pública.</p>





**Programa de transformación personal y organizacional.**

Módulo I: Liderazgo personal

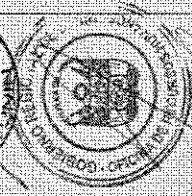
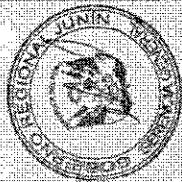
Módulo II: El poder de las conversaciones en la organización

**Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Elevar los niveles de conciencia sobre los obstáculos que limitan el accionar de individuos y equipos.

Identificar las barreras de comunicación que existen en la entidad, para poder superarlas y elevar el entendimiento del poder del lenguaje como generador de posibilidades, para hacer que las cosas sucedan.

Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, debiendo contar con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

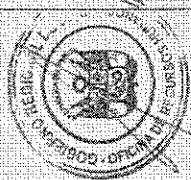


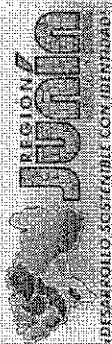


### 3.2. CUANTIFICACION DE ACCIONES

#### PRESUPUESTO DE FINANCIAMIENTO DE CAPACITACION 2016

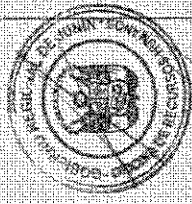
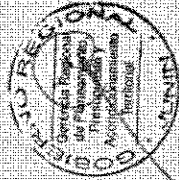
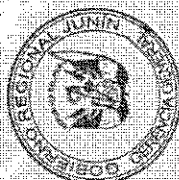
ACCIONES DE CAPACITACION TEMATICAS	META ANUAL	COSTO POR EVENTO EN S/												TOTAL			
		ENE	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.				
Gestión de Riesgos de Desastres	Curso		10500.00														10500.00
Ética Pública (Código de ética y Función pública)	Curso		10800.00														10800.00
Modernización del estado	Curso				10600.00												10600.00
Políticas de Estado y Gobierno	Curso				11000.00												11000.00
Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF	Curso					10700.00											10700.00
Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA	Curso					10700.00											10700.00
Administración de almacenamientos, técnicas de almacenamiento y control de sistemas	Curso							10750.00									10750.00
"SIAF y SIGA para Secretarías y Asistentes Administrativos"	Curso				11470.00												11470.00
Ley de SERVIDORES	Curso											11000.00					11000.00
Reglamento de implementación	Curso											11000.00					11000.00
Ley de Contrataciones con el Estado y sus Modificatorias	Curso											11000.00					11000.00

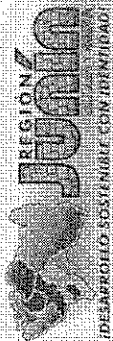




Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley de Servicio Civil	Curso								11200.00														11200.00		
Presupuesto por Resultados	Curso								10800.00															10800.00	
Implementación de estrategias de Diversidad Biológica y Cambio Climático	Curso									11200.00														11200.00	
Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	Curso									10700.00														10700.00	
Saneamiento físico legal de bienes patrimoniales.	Curso										10700.00													10700.00	
Gestión Pública Descentralizada	Diplomado																					11450.00		11450.00	
Sistema Nacional de Inversión Pública para Gobiernos Regionales y Locales	Curso																					11300.00		11300.00	
Programa de transformación personal y organizacional	Taller																							11550.00	11550.00
Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Curso																							11380.00	11380.00
<b>TOTAL</b>							0	0	21300.00	33070.00	21400.00	10750.00	22000.00	22000.00	22000.00	21900.00	22850.00	22850.00	22850.00	22850.00	22850.00	11390.00	11390.00	208800.00	

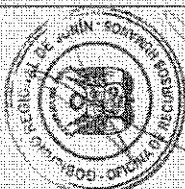
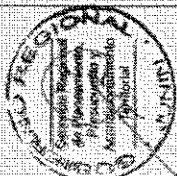
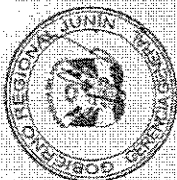
De acuerdo a las necesidades de capacitación alcanzadas por las distintas dependencias del Gobierno Regional Junín se a programado y determinado un Presupuesto de Financiamiento de Capacitación para el ejercicio 2016 por un importe de S/ 208 800.00, sin embargo para el presente año se otorga un presupuesto de S/ 45 111.00 soles.

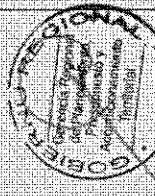
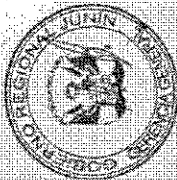




**CRONOGRAMA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN PERIODO 2016**

N°	DENOMINACIÓN DEL CURSO	META ANUAL	CRONOGRAMA EN MEDIOS													
			MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
1	Gestión de Riesgos de Desastres	Curso	X													
2	Ética Pública (Código de ética y Función pública)	Curso	X													
3	Modernización del estado	Curso		X												
4	Políticas de Estado y Gobierno	Curso		X												
5	Sistema Integrado de Administración Financiera - SIAF	Curso			X											
6	Sistema Integrado de Gestión Administrativa - SIGA	Curso			X											
7	Administración de almacenes, técnicas de almacenamiento y control de sistemas.	Curso				X										
8	"SIAF y SIGA para Secretarías y Asistentes Administrativos"	Curso		X												
9	Ley de SERVIR: Reglamento e implementación.	Curso								X						
10	Ley de Contrataciones con el Estado y sus Modificatorias	Curso								X						





11	Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley de Servicio Civil	Curso						X					
12	Presupuesto por Resultados	Curso						X					
13	Implementación de estrategias de Diversidad Biológica y Cambio Climático.	Curso							X				
14	Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado - SEACE	Curso							X				
15	Sanearamiento físico legal de bienes patrimoniales.	Curso								X			
16	Gestión Pública Descentralizada	Diplomado								X			
17	Sistema Nacional de Inversión Pública para Gobiernos Regionales y Locales	Curso									X		
18	Programa de transformación personal y organizacional.	Taller										X	
19	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Curso											X

### 3.3 OTRAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Por disposición del Gobernador del Gobierno Regional y de la Gerencia General Regional dentro del plan de actividades de capacitación al personal de la Entidad del Gobierno Regional Junín, se llevara a cabo cursos de capacitación con la participación de las algunas Entidades Públicas del Estado con el fin de contribuir a un mejor conocimiento conceptual de la gestión de tal manera desarrollar actividades de capacitación a todo el personal del Gobierno Regional Junín de acuerdo a las funciones y perfil de los servidores de las distintas dependencias de la Entidad.

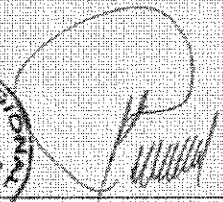
Huancayo

APROBADO POR:



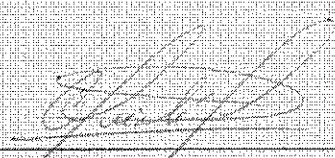
  
Abog. Javier Yauri Salome  
Gerente General Regional  
quien lo preside



  
Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto  
y Acondicionamiento Territorial - miembro



  
Freddy Samuel Fernández Huauya  
Sub-Director de la Oficina de Recursos  
Humanos - miembro

  
Eco. Adolfo Arturo Prialé Guerra  
Representante de los trabajadores de  
la entidad - miembro





**ANEXOS**

**Anexo 01**

**REQUERIMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**DATOS DEL GERENTE Y/O DIRECTOR**

Apellidos			
Nombres			
Cargo			
Gerencia y/o Dirección a su cargo			
Puestos de trabajo bajo su supervisión directa	Nombres de los puestos		Número de personas
	1.-		
	2.-		
	3.-		
	4.-		
	5.-		
Necesidades de capacitación	Detallar las necesidades de capacitación (priorizado)		
	1.-		
	2.-		
	3.-		
	4.-		

NOTA: De ser necesario utilizar hojas adicionales



**Anexo 02**  
**ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN 2016**

**1. OBJETIVOS**

Conocer la percepción de los participantes del proceso de capacitación en el año 2016, en relación al curso impartido y al desempeño del docente.

**2. INSTRUCCIONES**

Marque con una (x) el valor que corresponda según su apreciación

Muy malo: (a)      Malo: (b)      Regular: (c)      Bueno: (d)      Muy bueno: (e)

a	b	c	d	e
---	---	---	---	---

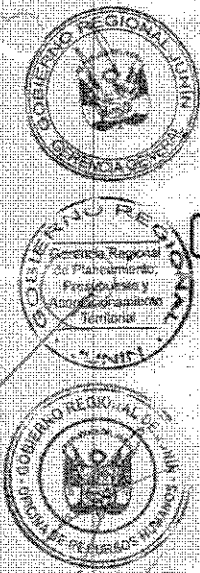
**3. EVALUACION SOBRE EL CURSO**

Curso: \_\_\_\_\_

- ❖ Utilidad del curso para su desempeño laboral
- ❖ Adecuado contenido teórico y práctico
- ❖ Material entregado actualizado
- ❖ Cumplimiento de horarios
- ❖ Instalaciones adecuadas para el desarrollo del curso
- ❖ Apreciación general del curso


**4. EVALUACIÓN SOBRE EL DOCENTE**

- ❖ Claridad en la exposición de ideas
- ❖ Claridad en responder preguntas
- ❖ Desarrollo dinámico de la clase
- ❖ Incentiva participación en clase
- ❖ Motiva a una mayor investigación del tema tratado
- ❖ Puntualidad y asistencia
- ❖ Cumplimiento de sílabo



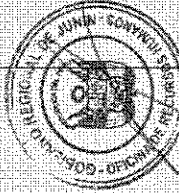
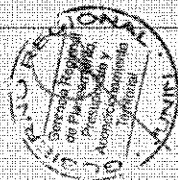
### CURSOS DE CAPACITACIÓN DURANTE EL PERIODO 2015

Según Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas (RER. N° 558-2011-GRJ/PR)

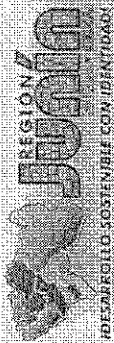
**BENEFICIARIOS:** Funcionarios y servidores de la sede central y Unidades Ejecutoras del ámbito del Gobierno Regional Junín, Gobiernos Locales y otras entidades públicas

TEMA	INSTITUCIÓN	PERIODO		BENEF	COSTO S/.
		DEL	AL		
01 SISTEMA PRESUPUESTARIO Y PRESUPUESTO POR RESULTADOS	Ministerio de Economía y Finanzas - CONECTAMEF	12/06/2015	12/06/2015	142	0.00
02 CHARLA SOBRE DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Corte Superior de Justicia	14/06/2015	14/06/2015	158	0.00
03 OSCE CURSOS	Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado	21/06/2015	24/06/2015	*	0.00
04 CONFERENCIA SUPERMOTIVACIONAL DE ELIMINACIÓN DEL STRESS	Lic. Marco Antonio Cajas Ríos	17/09/2015	18/09/2015	70	4.180.00
05 CURSO DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES	Superintendencia Nacional de Bienes Nacionales	05/10/2015	15/10/2015	120	0.00
06 PROCEDIMIENTO SANCIONADOR SEGUN LA NUEVA LEY DE SERVICIO CIVIL	Escuela de PosGrado de la Universidad Continental	19/11/2015	19/11/2015	100	9.000.00
07 GESTION DE RECURSOS HUMANOS	Centro de Educación Continua de la Universidad Continental	17/12/2015	18/12/2015	150	9.720.00

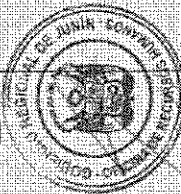
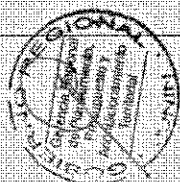
\*La Sub Dirección de Recursos Humanos solo se encargó de la difusión e invitación a las Unidades Ejecutoras y dependencias de la Sede Regional del GRJ



*[Handwritten signature]*

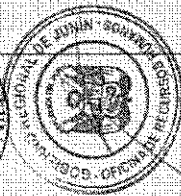
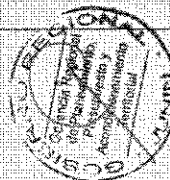
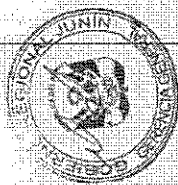
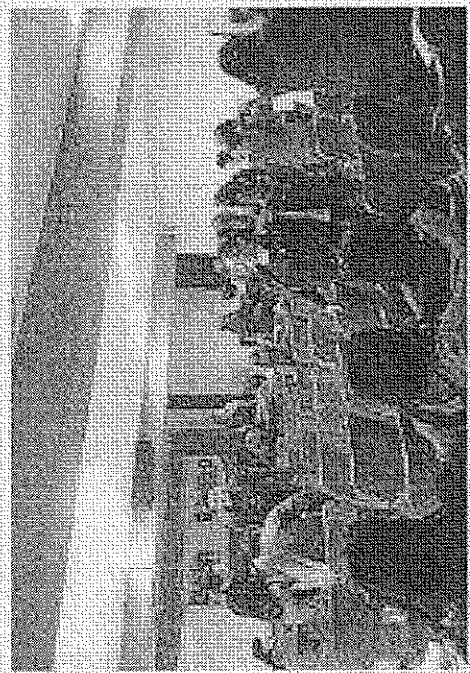
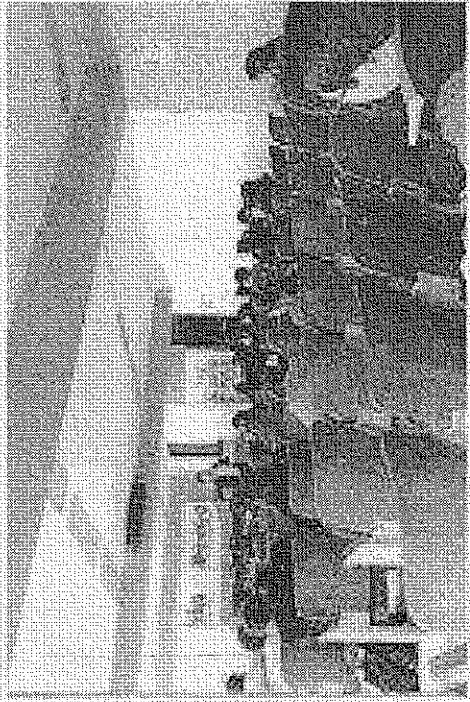
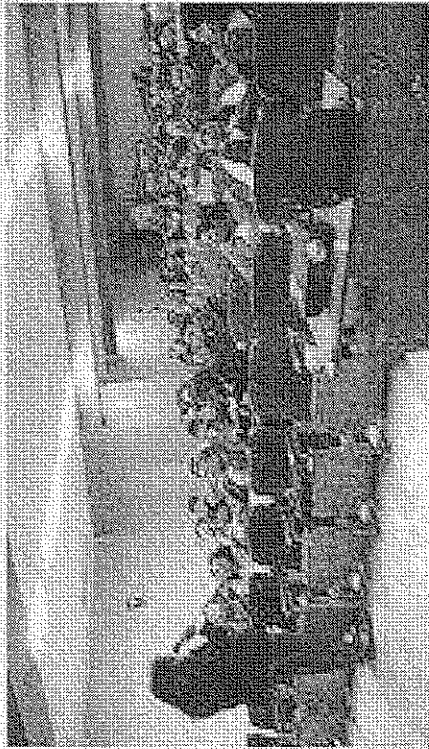


*Charla sobre Defitos contra la Administración Pública Corte Superior de Justicia*



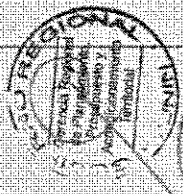
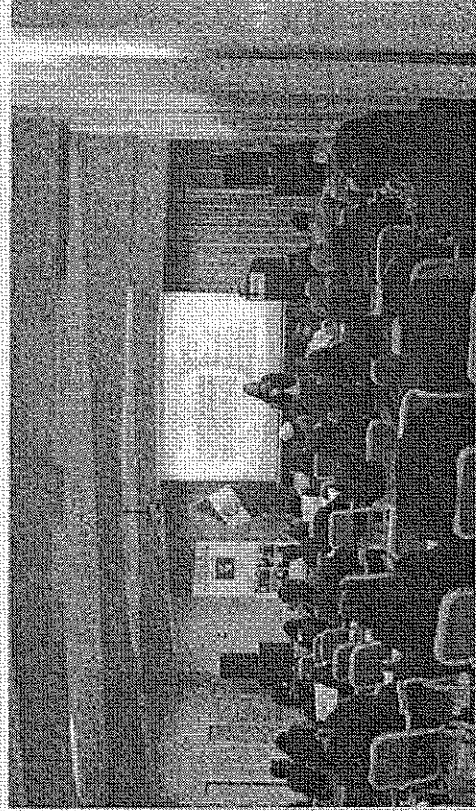
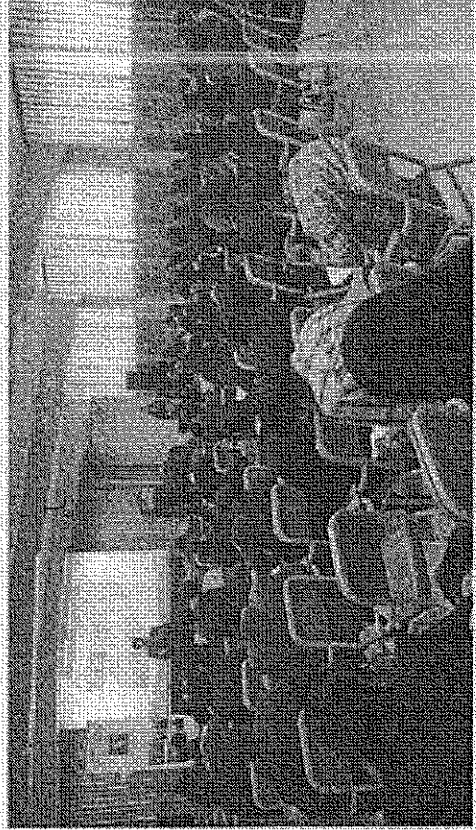


*Conferencia Supermotivacional de Eliminación del Stress*



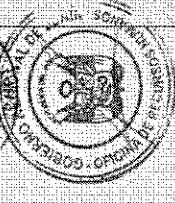
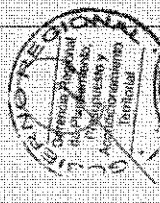
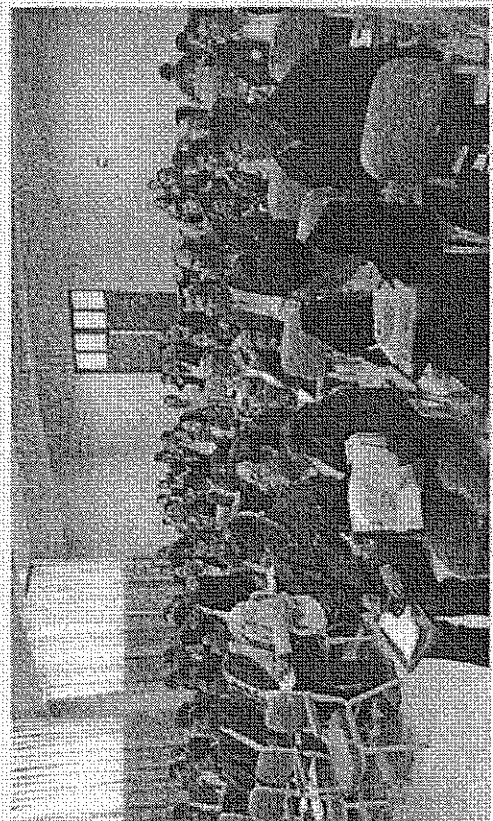
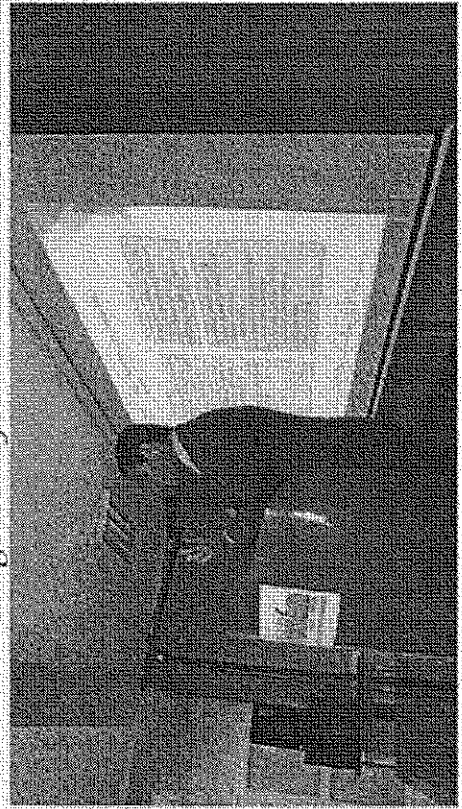
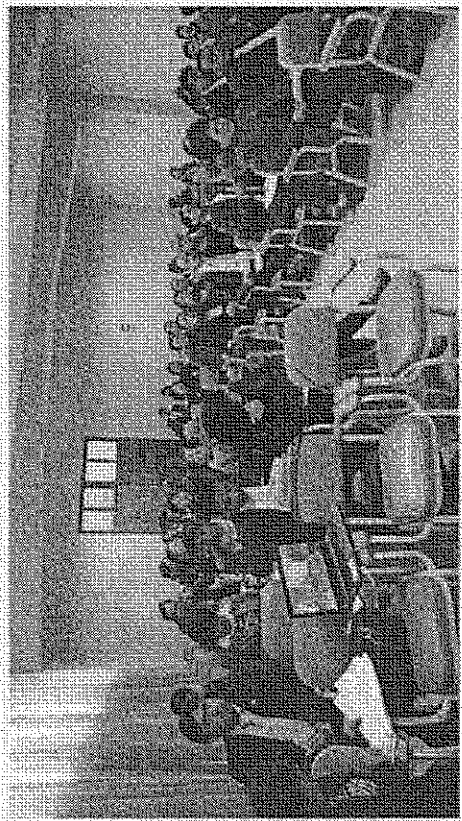


*Curso de Bienes Muebles e Inmuebles dirigido por la SBN*

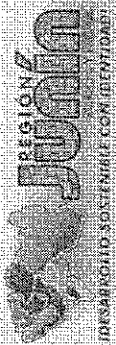




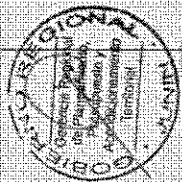
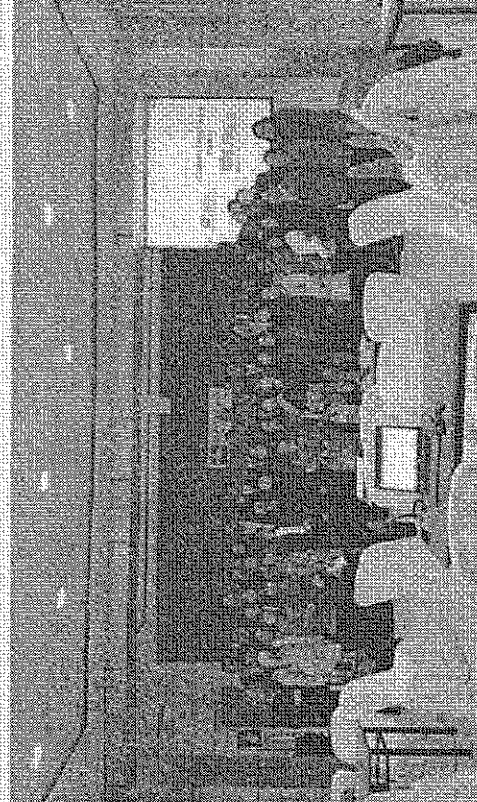
*Curso Procedimiento Administrativo Sancionador según Ley del Servicio Civil*



*[Handwritten signature]*



*Curso en Gestión de Recursos Humanos*







Es necesario precisar y agradecer al Ministerio de Economía y Finanzas – CONECTAMEF y a la Superintendencia Nacional de Bienes Nacionales por el apoyo brindado durante el periodo 2015, por capacitar a los servidores del Gobierno Regional Junín y a sus Unidades Ejecutoras en el dictado de los cursos: "Sistema Presupuestario y Presupuesto por Resultados" y el curso de "Bienes Muebles e Inmuebles" respectivamente, con el fin de contribuir en la implementación de conocimientos a los servidores de las distintas dependencias de la Sede Central y de las Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional Junín, a fin de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia en la calidad de servicio que se presta.



PRESIDENCIA

 REGIÓN  
**JUNÍN**  
*Independencia y desarrollo*

## RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL

 558  
 N° -2011-GRJ/PR.

Huancayo, 29 SET. 2011

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTO:

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011-SERVIR/PE, del 30 de junio del 2011, se Aprueba la Ampliación de plazo para la presentación del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal (2012-2016), hasta el 28 de setiembre del 2011.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 489-2011-GRJUNIN/PR de fecha de fecha 27 de julio del 2011, se conformo el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado de la Sede del Gobierno Regional Junin, el mismo que se Encargará de Establecer la implementación de Estrategias de Desarrollo de Capacidades más apropiadas a las necesidades de la Institución,

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, del 21 de marzo del 2011 se aprueba la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado".

Que, están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva las Entidades de la Administración Pública señalas 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, 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; el mismo que tendrá una vigencia de cinco años, en adelante PDP Quinquenal, y será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas anualizados, en adelante PDP Anualizado.

Estando a lo informado y contando con la visación de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Administración y Finanzas, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y Gerencia General del Gobierno Regional Junín,

