



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Resolución Gerencial General

N° 019 -2018-GRH/GGR

HUÁNUCO, 15 MAR. 2018

VISTO:

El Informe N° 178-2018-GRH-DRA-ORH, del 27 de febrero de 2018, y el Informe N° 76-2018-GRH-ORA/ORH, del 5 de febrero de 2018, de la Oficina de Recursos Humanos; el Acta N° 001-2018-GRH/CEEPDP, del 27 de febrero de 2018, del Comité de Planificación de la Capacitación del Gobierno Regional de Huánuco; el Informe N° 084-2018-GRH-GRPPAT/SGPT, del 14 de marzo de 2018, de la Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057, tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en el marco de dicha finalidad, el proceso de capacitación está orientado a buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, según el numeral 5.2.7 de la citada Directiva, para efectos del Sistema





“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, siendo que para el caso del Gobierno Regional de Huánuco es el Gerente General Regional, de conformidad con el literal i) del artículo IV del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, mediante el Acta N° 001-2018-GRH/CEEPDP, del 27 de febrero de 2018, el Comité de Planificación de la Capacitación del Gobierno Regional de Huánuco, conformado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 119-2018-GRH/GR, remitió el Plan de Desarrollo de las Personas — PDP para el año 2018 elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, motivo por el cual, resulta necesario aprobar el citado instrumento de gestión;

Que, en relación a la capacitación financiada con recursos de la entidad, conforme a lo establecido en el numeral 6.2.1.1 de la Directiva, el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan, pudiendo ser el financiamiento total o parcial de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades;

Que, mediante Informe N° 084-2018-GRH-GRPPAT/SGPT, del 14 de marzo de 2018, de la Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, comunica que se cuenta con saldos de libre disponibilidad presupuestal para el financiamiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2018;

Con la visación de la Oficina Regional de Administración, la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial y la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con lo establecido en la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y modificatorias; y el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Huánuco, modificado por Ordenanza Regional N° 047-2013-CR-GRH;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas — PDP para el año 2018, del Gobierno Regional Huánuco, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas — PDP para el año 2018. Asimismo, haga el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.





“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Artículo Tercero.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas — PDP para el año 2018, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para los fines correspondientes.

Artículo Cuarto.- Transcribir la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, a la Oficina Regional de Administración, a la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, y a los demás órganos estructurados correspondientes.

Artículo Quinto.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional de Huánuco (www.regionhuanuco.gob.pe).

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

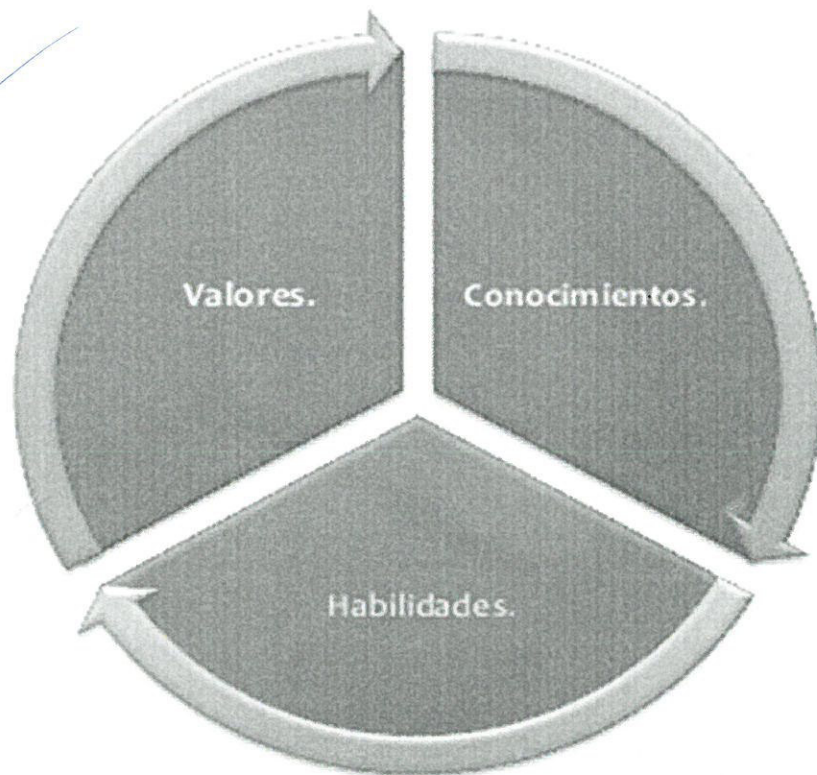


GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Mg. Arlindo Luciano Guillermo
GERENTE GENERAL REGIONAL



PLAN DE
DESARROLLO
DE LAS PERSONAS
DEL GOBIERNO
REGIONAL HUANUCO
PDP - 2018





INDICE

1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Vigencia
- 1.2. Base Legal
- 1.3. Misión
- 1.4. Visión
- 1.5. Objetivos Estratégicos Institucionales
- 1.6. Finalidad de la Capacitación
- 1.7. Estructura Orgánica del Gobierno Regional Huánuco
- 1.8. Número de Servidores Civiles
- 1.9. Resultado del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
- 1.10. Fuente de Financiamiento
- 1.11. Fundamentos de la Capacitación.
- 1.12. Objetivos de la Capacitación.



2. EVALUACIÓN

- 2.1. Evaluación Diagnóstica.

3. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2018 GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO.

Presentación

El Gobierno Regional Huánuco tiene por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada, el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos, la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes, programas nacionales, regionales y locales de desarrollo económico, social, poblacional, cultural y ambiental.

El presente PDP, anualizado del GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, toma en cuenta la misión, los objetivos estratégicos y las metas de la entidad, involucrando a los Servidores y Funcionarios, y elaborado de acuerdo a los lineamientos que emite SERVIR.

Bajo este contexto, la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Huánuco, planifica esta capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones o que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, para brindar un mejor servicio a nuestros clientes, dando prioridad que los servidores tengan una actitud positiva sobre la gestión del cambio.

La capacitación debe ser entendida como un proceso continuo, dirigido a proporcionar conocimientos, desarrollar competencias destinadas a mejorar el desempeño y la calidad de vida en el trabajo, para detectar los cambios, identificar las necesidades que surgen de éstos y definir una estrategia para enfrentarlos de acuerdo con los objetivos institucionales.

La capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales (cfr. art. 9 DS 040-2014-PCM;).

La propuesta del PDP para el año 2018, de la sede del Gobierno Regional Huánuco ha sido elaborada por la Oficina de Recursos Humanos, habiendo tomado como base las normatividades emitida por SERVIR, y se da bastante énfasis al conocimiento e implementación de la gestión por procesos, metodología que va permitir sistematizar actividades y procedimientos, tareas y formas de trabajo con un cambio de actitud, fortaleciendo aptitudes, cambiando de un enfoque funcional al enfoque de la gestión por procesos.





1. Aspectos generales

1.1. VIGENCIA.-

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, todas 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 encuentra comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, donde resuelven formalizar la aprobación de la Directiva "Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", específicamente en el 6.4.1.4. Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, del numeral 6.4 Ciclo del Proceso de Capacitación, y formalizar la aprobación de la derogación de la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-2011-SERVIR/PE.

1.2. BASE LEGAL.-



El PDP del Gobierno Regional Huánuco, para el año 2018, ha sido elaborado teniendo en consideración la normativa y documentos de gestión vigentes:

- a) Ley N° 27658.- Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado
- b) Ley N° 27815.- Ley de Código de Ética de la Función Pública
- c) Ley N° 28716.- Ley de Control Interno de las Entidades del Estado
- d) Ley N° 30057.- Ley del Servicio Civil.
- e) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- f) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE
- g) Resolución Ejecutiva Regional N° 000208-2017-GRH/GR- Se aprueba el Plan Estratégico Institucional (PEI), del Gobierno Regional Huánuco.
- h) Resolución Ejecutiva Regional N° 000499-2017-GRH/GR, se aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2018, del Gobierno Regional Huánuco.
- i) Ordenanza Regional N° 076-2009 de fecha 25 de mayo del año 2010, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Sede del Gobierno Regional Huánuco y su modificatoria aprobada con la Ordenanza Regional N° 047-2013-CR-GRH de fecha 01 de febrero del año 2013.

1.3. MISION.

"Gestionar y promover el desarrollo humano sostenible en los pobladores de la Región Huánuco con respeto a la biodiversidad e interculturalidad".



1.4. VISIÓN

"Huánuco territorio andino amazónico integrado, que ha impulsado el desarrollo humano y la sostenibilidad de su economía, en base a la grandeza de su biodiversidad y el respeto por la interculturalidad."

1.5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.-

Los objetivos estratégicos institucionales orientan la gestión del Gobierno Regional Huánuco hacia el logro de los objetivos estratégicos territoriales. En ese sentido, los OEI contienen la descripción de lo que se desea alcanzar, así como se incorpora el correspondiente indicador y meta anual. Así, se plantean doce (12) objetivos estratégicos institucionales los cuales se articulan con los OET siguiendo lógicas de desagregación, análisis causal, así como de condiciones específicas del sujeto, siendo los siguientes:



Cod.	Descripción
1	Promover el desarrollo social e igualdad de oportunidades en la región Huánuco
2	Disminuir los niveles de violencia, conflictos sociales y delictivos en la región Huánuco
3	Garantizar la atención de salud integral de la población
4	Asegurar el acceso oportuno a los servicios de calidad de educación de los diferentes niveles y modalidades de educación.
5	Mejorar las condiciones de habilidad en la población urbana rural
6	Garantizar el uso de los servicios de transporte terrestre de manera eficiente y segura, en la región Huánuco
7	Fortalecer la gestión administrativa e institucional
8	Fortalecer el desarrollo económico y la competitividad regional de la región Huánuco
9	Consolidar la integración y comunicación intra regional
10	Promover el ordenamiento territorial adecuado para el desarrollo sostenible en la region Huánuco.
11	Mejorar el aprovechamiento y conservación sostenible los recursos naturales.
12	Fortalecer la gestión de riesgos de desastres en la región Huánuco.

Para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales es necesario realizar un conjunto de labores ordenadas y sistematizadas. Esas labores son denominadas acciones estratégicas institucionales, que son una serie de tareas secuenciales y complementarias que se articulan entre sí de manera coherente e integrada; y que involucran el uso de recursos físicos, financieros, humanos, entre otros.



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

15
8

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Objetivos Estratégicos Institucionales		Acciones Estratégicos Institucionales	
Cód	Descripción	Cód	Descripción
1	Promover el desarrollo social e igualdad de oportunidades en la region Huánuco	1.1	Asistencia y atención integral a poblaciones vulnerables
		1.2	Asistencia Técnica en igualdad de oportunidades a la población general
		1.3	Asistencia y apoyo integral para la recuperación de la identidad cultural en la población de Huánuco
2	Disminuir los niveles de violencia, conflictos sociales y delictivos en la region Huánuco	2.1	Asistencia social oportuna contra la violencia familiar y abuso sexual a la población vulnerable.
		2.2	Acciones de sensibilización y fortalecimiento de capacidades para disminuir la inseguridad ciudadana y los conflictos delictivos
		2.3	Acciones de prevención y resolución de reclamos y controversias sociales en la población
3	Garantizar la atención de salud integral de la población	3.1	Atención integral para reducir la desnutrición crónica de niños menores de 5 años.
		3.2	Atención integral al niño y la gestante
		3.3	Atención preventiva y de control de las enfermedades transmisibles y no transmisibles a la población
		3.4	Atención preventiva y de control de las enfermedades metaxénicas y zoonóticas de manera integral en la población
		3.5	Atención preventiva y de control para la disminución de la morbilidad por cáncer en la población
		3.6	Atenciones para la reducción de mortalidad por emergencias y urgencias médicas
		3.7	Atención integral preventiva y de control en salud mental
		3.8	Acciones e instrumentos complementarios de salud.
4	Asegurar el acceso oportuno a los servicios de calidad de educación de los diferentes niveles y modalidades de educación	4.1	Acciones e instrumentos para garantizar el logro de aprendizajes en la Educación Básica Regular, implementando las TIC's
		4.2	Acciones para la inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la educación básica y técnico productiva.
		4.3	Asistencia para el desarrollo de los servicios complementarios de educación.
5	Mejorar las condiciones de habitabilidad en la población urbana rural Mejorar las condiciones de habitabilidad en la población urbana rural	5.1	Asistencia en el acceso a programas de vivienda de calidad a la población con ingresos medios y bajos
		5.2	Asistencia en sistemas de constructivos y no convencionales a gobiernos locales.
		5.3	Asistencia y monitoreo integral para una gestión adecuada de agua y saneamiento a gobiernos locales.
6	Garantizar el uso de los servicios de transporte terrestre de manera eficiente y segura, en la region Huánuco	6.1	Asistencia integral de capacitación y sensibilización en seguridad vial
		6.2	Asistencia y atención integral para optimizar los servicios de transporte terrestre de personas y mercancías
		6.3	Asistencia complementaria para el adecuado servicio de transporte terrestre
7	Fortalecer la gestión administrative e institucional	7.1	Mejorar la gobernanza y gestión pública regional
		7.2	Impulsar la mejora de los servicios de atención al ciudadano
		7.3	Fortalecer la modernización de la gestión pública regional
		7.4	Promover medidas de fiscalización y anticorrupción en el gobierno regional
		7.5	Mantener y mejorar la infraestructura y equipamiento de las dependencias institucionales





		7.6	Fortalecer los espacios y mecanismos de comunicación y participación ciudadana
		7.7	Promover la inversión pública y privada
8	Fortalecer el desarrollo económico y la competitividad regional de la region Huánuco	8.1	Incrementar la productividad agrícola y pecuaria en cadenas identificadas en cada Área de Desarrollo
		8.2	Mejorar la competitividad turística y comercial de la región Huánuco
		8.3	Generar acceso al financiamiento de actividades económicas de Micro y Pequeñas Empresas
		8.4	Promover la innovación y transferencia tecnológica en la región Huánuco
		8.5	Asistencia y apoyo integral especializado en producción industrial y acuícola.
		8.6	Acciones e instrumentos para la inserción, promoción y aspectos complementarios laborales
		8.7	Acciones e instrumentos adecuados de eficiencia energética y energía renovable
9	Consolidar la integración y comunicación intra regional	9.1	Mejoramiento y mantenimiento de las redes viales departamentales
		9.2	Implementación y mantenimiento adecuado del sistema de comunicaciones
10	Promover el ordenamiento territorial adecuado para el desarrollo sostenible en la region Huánuco	10.1	Asistencia Técnica focalizada para el uso y ocupación ordenada y sostenible del territorio a Gobiernos Locales.
11	Mejorar el aprovechamiento y conservación sostenible los recursos naturales.	11.1	Instrumentos y mecanismos de seguimiento y vigilancia de la calidad ambiental en la región Huánuco.
		11.2	Intervenciones con fines de recuperación, conservación y protección de ecosistemas en áreas vulnerables al cambio climático.
		11.3	Acciones e instrumentos de capacitación y sensibilización para el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales a familias, organizaciones y otros
12	Fortalecer la gestión de riesgos de desastres en la region Huánuco.	12.1	Acciones e instrumentos de prevención y reducción de vulnerabilidad de emergencias por desastres
		12.2	Acciones e instrumentos de reacción y atención de emergencias por desastres
		12.3	Acciones e instrumentos para incrementar la capacidad adaptativa ante emergencias y desastres



1.6. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.-

- **Sensibilizar y fortalecer las habilidades para la mejora de la prestación de los servicios sociales que brinda el Gobierno Regional Huánuco a la población, principalmente en condiciones de pobreza.**

Desarrollar competencias de habilidades para una buena prestación de servicios sociales

Sensibilizar y capacitar a Servidores dependientes de la Gerencia de Desarrollo Social

- **Simplificar y mejorar los procesos que brinda el Gobierno Regional Huánuco.**

Fomentar la transformación de actitudes y fortalecer aptitudes de servidores del



Gobierno Regional de Huánuco

Identificación de procesos y simplificación de procedimientos.

- **Implementar una plataforma de atención a la ciudadanía, para brindar un buen servicio, aumentar la confianza, reducir costos y mejorar la imagen del Gobierno Regional Huánuco.**

Desarrollar competencias a los servidores para atención a usuarios y a la ciudadanía.

- **Fortalecer una cultura institucional responsable en los procesos de planificación y gestión del desarrollo sostenible regional basado en normas e innovadoras técnicas de gestión ambiental, Gestión de Riesgo (GdR), ordenamiento territorial y Demarcación Territorial.**

Desarrollar competencias en Planificación Estratégica

Desarrollar competencias en Gestión Ambiental

Desarrollar competencias en Gestión de Riesgo

Desarrollar competencias en Ordenamiento y Demarcación Territorial

- **Fortalecer las capacidades y habilidades del personal que permitan lograr la Modernización Institucional y el uso eficiente de sus recursos para mejorar la calidad del servicio al ciudadano.**

Desarrollar temas relacionados a Modernización del Estado

Desarrollar temas de eco eficiencia

- **Propiciar actitudes y valores éticos y morales que coadyuven al mejoramiento continuo, la mejora del clima organizacional y el sentido de pertenencia.**

Fortalecer valores éticos y morales a servidores en el Gobierno Regional de Huánuco.

Mejorar el Clima Organizacional en el Gobierno Regional Huánuco.

- **Facilitar la adquisición de nuevos conocimientos, particularmente a través de las actualizaciones en materia de normas de sistemas administrativos y tecnologías de información y comunicación.**

Desarrollar temas de los sistemas administrativos

Desarrollar temas de tecnologías de información y comunicación (TICs).

- **Mejorar la comunicación externa e interna en el Gobierno Regional Huánuco**

Implementar normatividades, sensibilizar y capacitar para mejorar la comunicación en el Gobierno Regional Huánuco.



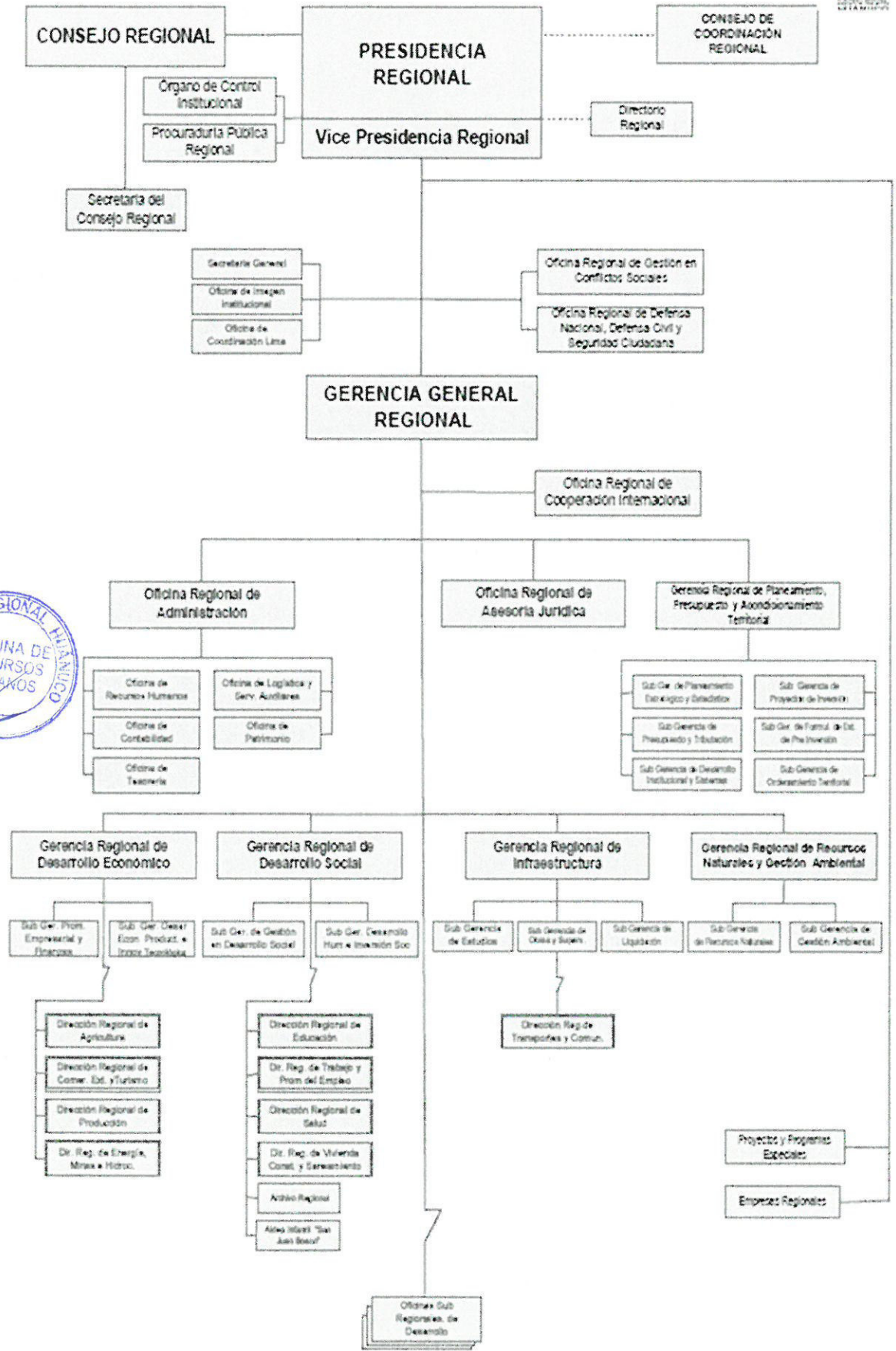
1.7. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO.



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO REGIONAL HUANOUCO





GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

19
H

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

1.8. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES (*).-

ORGANO/UNIDAD ORGÁNICA	DISTRIBUCIÓN POR ORGANOS				
	Régimen Servir	276	CAS	FAG	TOTAL
Gobernación Regional		5	9	10	24
Secretaría de Consejo Regional		1	3		4
Órgano de Control Institucional		2	8		10
Procuraduría Pública Regional			11		11
Oficina Regional de Gestión en Conflictos Sociales		3	2		5
Defensa Nacional, Defensa Civil y Seguridad Ciudadana		6	18		24
Gerencia General Regional		4	4		8
Oficina Regional de Cooperación Internacional.		4	2		6
Oficina Regional de Asesoría Jurídica			13		13
Gerencia Regional De Plan. Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	1	1	2		4
Sub Gerencia de Planeamiento Estratégico y Estadística		3	9		12
Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación			11		11
Sub Gerencia de Proyectos de Inv.		6	4		10
Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre-Inv.		2	10		12
Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y Sistemas		5	10		15
Sub Gerencia de Ordenamiento Territorial		1	8		9
Secretaría General		3	16		19
Oficina de Imagen Institucional		3	6		9
Oficina de Coordinación Lima		4	1		5
Oficina Regional de Administración		2	4		6
Oficina de Recursos Humanos		6	10		16
Oficina de Contabilidad		4	3		7
Oficina de Tesorería		5	9		14
Oficina de Logística y Servicios Auxiliares		13	27		40
Oficina de Patrimonio		4	5		9
Gerencia Regional de Desarrollo Económico		2	3		5
Sub Gerencia de Promoción Empresarial y Finanzas		5	3		8
Sub Gerencia de Desarrollo Económico Productivo e Innovac. Tecnológica		10	1		11
Gerencia Regional de Desarrollo Social		3	2		5
Sub Gerencia de Gestión en Desarrollo Social.		3	3		6
Sub Gerencia de Desarrollo Humano e Inversión Social		5	3		8





GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

20

X

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Gerencia Regional de Infraestructura		3	2		5
Sub Gerencia de Estudios		3	6		9
Sub Gerencia de Obras y Supervisión		12	13		25
Sub Gerencia de Liquidación		5	2		7
Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental		1	2		3
Sub Gerencia de Recursos Naturales		4	4		8
Sub Gerencia de Gestión Ambiental		5	2		7
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Ambo		1	1		2
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Dos de Mayo		3			3
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Huacaybamba		2			2
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Huamalies		4	1		5
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Lauricocha		1	1		2
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Maraón		2	1		3
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Pachitea		1	1		2
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Puerto Inca		2	1		3
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Yarowilca		1	1		2
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Leoncio Prado.		3	1		4
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.		10	28		38
Dirección Regional de Energía Minas e Hidrocarburos.			12		12
Dirección Regional de Producción		12	10		22
Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo.	1	11	5		17
Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento		5	6		11
Archivo Regional		5	4		9
Aldea Infantil San Juan Bosco		2	14		16
TOTAL	2	215	338	10	



(*) Al 31/12/2017.

1.9. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.-

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2018 tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación solicitada a los distintos órganos de la sede del Gobierno Regional Huánuco, mediante Memorandum Múltiple N° 022-2017-GRH/GGR, habiendo adjuntado anexos I y II, señaladas en la Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

Para el Diagnóstico de necesidades de capacitación se consideró como informantes clave a los responsables de los órganos y/o unidades orgánicas que conforman la Unidad Ejecutora 001 – Sede del Gobierno Regional Huánuco

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el Plan de Desarrollo de las



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

21

Personas – PDP de la sede del Gobierno Regional Huánuco para el año 2018, se han priorizado los temas más relevantes en la etapa de diagnóstico según detalle.

- a) Los temas de Especialidad, que son aquellos de interés específico de cada Unidad Orgánica, vinculadas a sus funciones y competencias, y serán programados de acuerdo a la información obtenida del diagnóstico de necesidades de capacitación. Los costos responden a la oferta pública de entidades proveedoras de cursos especializados, que no incluye diplomados ni maestrías.
- b) Los temas transversales, son aquellos solicitados por más de una Unidad Orgánica del Gobierno Regional, sobre competencias, habilidades tecnológicas, idiomas, entre otros. Son un conjunto de contenidos de enseñanza esencialmente actitudinales. Los temas transversales abarcan contenidos de varias disciplinas y su tratamiento debe ser abordado desde la complementariedad. Son transversales porque deben considerar, de ser posible, la totalidad de las actividades o funciones de la entidad.

1.10. FUENTE DE FINANCIAMIENTO.-

Recursos Ordinarios – Cincuenta Mil Soles (S/ 50,000) META.- 0078 – NEMÓNICO 9001.3999999.5000003



La inversión requerida para el Plan de Desarrollo de las Personas 2018, está incluido en el Plan Operativo Institucional (POI).

1.11. FUNDAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.-

A continuación se describe la fundamentación de la necesidad de capacitación, que han sido identificadas:

Acción de Capacitación Propuesta	Fundamentación	Objetivo al que aporta la Capacitación.
Contrataciones con el Estado	Actualización de los Gestores de la Oficina de Logística, sobre los cambios de la normativa	Gestionar los Procesos de Contrataciones en función a la normativa vigente.
Gestión y Control en la Tesorería Gubernamental	Actualización de los Servidores de las Oficinas de Tesorería, que coadyuve en la formación de capacidades y fortalecimiento de competencias para el manejo eficiente de los recursos del estado.	Dar a conocer a través de un enfoque normativo y práctico los cambios referidos en la gestión de tesorería en el estado.
Procedimiento Administrativo Sancionador	Capacitar a los Secretarios Técnicos y jefes de Recursos Humanos, sobre el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en aplicación de la Ley SERVIR.	Una correcta aplicación de las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
Acceso a la	La administración pública es el sujeto,	Promover la transparencia en el



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Información Pública	por excelencia, obligado a brindar información, ya sea atendiendo las solicitudes que presentan las personas o a través de la denominada transparencia proactiva referida a la publicidad de información relevante para la ciudadanía sobre la gestión pública y la prestación de servicios destinados a garantizar sus derechos	Gobierno Regional Huánuco, mediante la sensibilización y capacitación a los funcionarios y servidores, generando mayor confianza de la población.
Calidad de Servicio y Atención al Cliente	Se requiere que los Servidores del Gobierno Regional Huánuco, estén en la capacidad de brindar una atención eficiente a nuestros clientes.	Desarrollar las habilidades requeridas para brindar un servicio que supere las expectativas de los clientes.
Sistema Integrado de la Administración Financiera - SIAF	Actualización de los Servidores de la Dirección Regional de Administración sobre el marco jurídico, presupuestal y financiero y la nueva versión del SIAF.	Permitir a los servidores, con el usos de este sistema informático administrar, mejorar y supervisar las operaciones de ingresos y gastos del Gobierno Regional Huánuco, además de permitir la integración de los procesos presupuestarios, contables y de tesorería de cada unidad ejecutora.
Seguridad de la Información	Actualizar a los Servidores de Sistemas y Secretaria General para el cumplimiento de la seguridad y el análisis de riesgos.	Preservar la información, asegurando que el acceso de la información esté adecuadamente autorizado,
Articulación de Planes	Actualizar a los Gestores de Planeamiento Estratégico, en la elaboración del POI, PEI, PRDC.	Realizar buenos planes que se articulen con su presupuesto



1.12. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.-

NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE DESEMPEÑO	OBJETIVO DE APRENDIZAJE.
Actualizar los conocimientos de los gestores de contrataciones, en función del cambio normativo.	Brindar asesoramiento técnico en contrataciones a los servidores de los órganos y unidades orgánicas del Gobierno Regional Huánuco	Conocer los nuevos lineamientos para la gestión de contrataciones y su aplicabilidad en función a la competencia de la entidad.
Personal de las Oficinas de Tesorería de las Unidades Ejecutoras del Gobierno Regional Huánuco requiere actualizar y ampliar conocimientos del sistema de tesorería	Ejecutar las acciones del Sistema Nacional de Tesorería de manera eficiente y transparente.	Realizar un mejor control interno para salvaguardar sus activos y el uso de manera eficiente y eficaz de los recursos financieros.
Necesidad de capacitar a los Secretarios Técnicos sobre la Ley Servir, específicamente el Procedimiento Administrativo Sancionador.	Brindar asesoramiento a las instancias correspondientes respecto a la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	Tener conocimiento de la normativa del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador para un correcto desempeño de sus funciones.
Ampliar conocimientos de los funcionarios y servidores,	Sensibilizar a los Funcionarios y Servidores sobre la normativa y la	Mejorar los niveles de de transparencia y rendición de



para el acceso a la información pública, de manera oportuna.	importancia de brindar información de manera oportuna.	cuentas del Gobierno Regional Huánuco, con funcionarios y servidores que proveen información de conformidad a la normatividad vigente.
Somos conscientes que debemos mejorar en la calidad de servicios y en la atención al cliente.	Mejorar en una buena atención a la ciudadanía brindando servicios de calidad.	Interiorizar que todas nuestras acciones o inacciones como servidores públicos, a lo largo del ciclo de la gestión pública, impacten en el servicio final que la entidad presta al ciudadano.
Actualizar conocimientos de los gestores de Administración, sobre el sistema integrado de la administración financiera.	Brindar asesoramiento en el uso del Sistema Integrado de la Administración Financiera, al personal de Administración del Gore Huánuco.	Conocer los lineamientos del SIAF, para una buena aplicación en el Gore Huánuco
Implementar la Seguridad de la información en el Gore Huánuco.	Brindar capacitación sobre la seguridad de la información a los Servidores de la SGRDIS.	No tener problemas de pérdidas de información, que afecten la gestión y la transparencia.
Realizar buenos planes que se articulen con su presupuesto.	Presencia de un sistema eficiente de planeamiento que se articulen con su presupuesto.	Utilizar el planeamiento como herramienta efectiva de gestión que articule el plan y el presupuesto Público.

1.13. MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se adjunta ANEXO



2. Evaluación

2.1. Evaluación diagnóstica.

Se han implementado procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender, basado en el:

- ✓ Objetivos Estratégicos Institucionales, desarrollados para la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI) del Gobierno Regional Huánuco.
- ✓ Pruebas de conocimientos sobre el sistema administrativo de la Gestión de Recursos Humanos, inversión pública y de Contrataciones del Estado.
- ✓ Identificación de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR, Formatos N°001 - DNC Según los Problemas y 004 Según Funciones por Área de Trabajo.

Los resultados de esta evaluación son:

Para la elaboración del PEI, se han realizado acciones estratégicas institucionales, como el diagnóstico que ha determinado la necesidad de fortalecer las capacidades en aspectos de gestión.

En el 2011 la Autoridad del Servicio Civil, realizó un diagnóstico de las personas al servicio de los Órganos encargados de las Contrataciones del Sistema Administrativo de



Abastecimiento, el mismo que arrojó un reporte de Brechas de Conocimientos en el cual indica las áreas en las que se recomienda priorizar la capacitación de las personas que se desempeñan en el sistema de abastecimiento de la Institución.

- ✓ Normatividad General del Sistema
- ✓ Planificación y Programación y
- ✓ Aspectos preparatorios.

2.2. Indicadores.-

- Números de servidores capacitados al año
- Número de capacitaciones ejecutadas al año
- Nivel de satisfacción de los cursos de capacitación.
- Porcentaje de trabajadores aprobados en los cursos de capacitación.
- Porcentaje de capacitaciones por unidades orgánicas.
- Porcentaje de servidores capacitados en relación al total de trabajadores.
- Total monto asignado.
- Total monto ejecutado.



ANEXO

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PDC - 2018

N°	Órgano o Unidad Orgánica	Puesto	Nombre del beneficiario de la capacitación	Cantidad total de beneficiarios de capacitación.	Materia de la acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de Capacitación	Prioridad	Nivel de evaluación	Modalidad	Oportunidad	Monto Total	
													Costos Directos	Costos Indirectos
01	Línea. Logística, OCI	Varios	Varios	45	A3	Contrataciones con el Estado	Formación Laboral	Curso	C	Reacción	Presencial	III	8000	
02	Tesorería Contabilidad	Varios	Varios	50	A5	Gestión y Control en la Tesorería Gubernamental	Formación Laboral	Curso	C	Reacción	Presencial	II	8000	
03	GGR, ORH	Varios	Varios	40	B2	Procedimiento Administrativo Sancionador	Formación Laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	II	8000	
04	SG, II, SGDIS	Varios	Varios	80	B6	Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	Conferencia	D	Reacción	Presencial	II	4000	
05	SG, DRA, otros	Varios	Varios	50	G3	Calidad de Servicio y Atención al Cliente (Gestión de la Inteligencia Emocional y Resolución de Conflictos en la Gestión Pública)	Formación Laboral	Taller	C	Aprendizaje	Presencial	II	4000	
06	DRA, SGP	Varios	Varios	70	A4	Sistema Integrado de la Administración Financiera - SIAF	Formación Laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	III	5000	
07	SGDIS	Varios	Varios	35	B3	Seguridad de la Información	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	IV	5000	
08	GRPPAT	Varios	Varios	45	A1	Articulación de Planes	Formación Laboral	Curso	C	Formación Laboral	Presencial	IV	8000	

