



GOREHCO

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Resolución Gerencial General

N° 029 - 2019-GRH/GGR

HUÁNUCO, 27 MAR. 2019

VISTO:

El Expediente N° 009499573, que contiene el Informe N° 013-2019-GRH-DRA-ORH/HSH de fecha 18 de marzo de 2019;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Estado, Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV, del Título IV sobre Descentralización, Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias, Leyes N° 27902 y N° 28013, se le reconoce a los Gobiernos Regionales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, 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 la mencionada norma, 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, 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" aprobada mediante 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 mencionada Directiva, para efectos del Sistema 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 Acta N° 001-2019-GRH/CEEPDP de fecha 20 de marzo de 2019, el Comité encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional Huánuco, conformado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 119-2018-GRH/GR, aprobó por unanimidad el "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2019", elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, el mismo que es necesario aprobar mediante acto resolutivo el citado instrumento de gestión;

De conformidad con la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, el Reglamento de Organización y Funciones modificado por Ordenanza Regional N° 047-2013-CR-GRH, y las visaciones de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Administración, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional Huánuco;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **Aprobar**, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2019, del Gobierno Regional Huánuco, el mismo que en Anexo (15 folios) 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 2019, Asimismo, haga el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

ARTÍCULO TERCERO. – **Encargar**, a la Oficina de Recursos Humanos la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas PDP para el año 2019, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para los fines correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO. - **Transcribir** la presente Resolución a la Gobernación Regional, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Oficina Regional de Administración, Oficina de Recursos Humanos, y demás órganos correspondientes.

ARTÍCULO QUINTO. – **Disponer**, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional Huánuco (www.regionhuanuco.gog.pe)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Mg. Luis A. Briceño Jara
GERENTE GENERAL REGIONAL



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO


"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO

PDP - 2019

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. Pertinencia de la Fundamentación.
 - 1.13. Objetivos de la Capacitación.
 - 1.14. Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

2. EVALUACIÓN

- 
- 2.1. Evaluación Diagnóstica.
 - 2.2. Indicadores
- 

Presentación

En un mundo cada vez más competitivo, es conveniente y necesario seguir acumulando conocimiento y competencias que nos permitan enfrentar con mayor solvencia los desafíos que surgen diariamente en nuestro trabajo, por ello el Gobierno Regional Huánuco mantiene su compromiso en mejorar sus servicios a través de nuestros servidores civiles.

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;).

Recordemos que la resolución de presidencia ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, aprobó la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas". Dicha norma legal tiene carácter vinculante, vale decir es de cumplimiento obligatorio en toda la Administración pública en sus tres niveles de gobierno.

La propuesta del PDP para el año 2019, de la sede del Gobierno Regional Huánuco ha sido elaborada por la Oficina de Recursos Humanos, habiendo tomado como base las normativas emitida por SERVIR, teniendo en consideración el inicio de una nueva gestión que hace que nuevos servidores ingresan en las diferentes unidades orgánicas, y requieren un proceso continuo de alineamiento, ya que los entornos cada vez son más dinámicos, y se necesita funcionarios y servidores capacitados.


1. Aspectos generales

1.1. VIGENCIA.-




El presente PDP-2019 Gore Huánuco, constituye un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de los servidores civiles que laboran en la sede del Gobierno Regional Huánuco, este ha sido elaborado a partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación, de acuerdo a los lineamientos que emite la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

1.2. BASE LEGAL.-



El PDP del Gobierno Regional Huánuco, para el año 2019, 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° 788-2018-GRH/GR, se aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2019, 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 en el marco de la modernización del estado y la lucha anticorrupción"

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 (OEI) 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 incorpora el

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

correspondiente indicador y logros esperados. Así, se plantean nueve (09) objetivos estratégicos institucionales los cuales se articulan con los OET siguiendo una lógica de relación causal, siendo los siguientes:

Cod.	Descripción
1	Garantizar condiciones adecuadas e igualitarias de acceso social a poblaciones vulnerables
2	Garantizar la atención de salud integral y de calidad de la población
3	Mejorar la Calidad de los servicios de educación en los diferentes niveles y modalidades
4	Mejorar las condiciones de habitabilidad básica en la población.
5	Fortalecer la gestión institucional
6	Mejorar el desarrollo técnico - productivo y empresarial de los agentes económicos organizados
7	Mejorar las conectividad y logística territorial
8	Mejorar el aprovechamiento y conservación sostenible del ambiente
9	Fortalecer la gestión de Riesgo de Desastres y la adaptación al cambio climático en la Región de 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 actividades secuenciales y complementarias que se articulan entre sí de manera coherente e integrada; y que involucran el uso de recursos físicos, financieros, humanos, etc.

Objetivos Estratégicos Institucionales		Acciones Estratégicos Institucionales	
Cód	Descripción	Cód	Descripción
1	Garantizar condiciones adecuadas e igualitarias de acceso social a poblaciones vulnerables	1.1	Asistencia integral oportuna a niños y adolescentes en condición de abandono devenidos de procesos judiciales
		1.2	Acceso oportuno a la prestación laboral de servidores con alguna discapacidad en las dependencias institucionales
		1.3	Intermediación oportuna en la solución de los casos en controversia de la población con las instituciones públicas de la Región Huánuco
		1.4	Asistencia técnica integral a los trabajadores y empleados de la región Huánuco
		1.5	Asistencia especializada a personas naturales para incrementar la inserción laboral a un empleo formal en un marco de igualdad de oportunidades
2	Garantizar la atención de salud integral y de calidad de la población	2.1	Atención integral de niños menores de 5 años.
		2.2	Atención integral a la gestante.
		2.3	Atención integral a adultos y jóvenes de 15 a 59 años en consejería y tamizaje para infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA
		2.4	Atención Integral de las Personas Afectadas por Tuberculosis (PATs)
		2.5	Atención de riesgos y daños para la salud producidos por enfermedades no transmisibles de manera preventiva en beneficio de la población
		2.6	Atención preventiva y de control de las enfermedades metaxénicas y zoonóticas de manera integral en la población
		2.7	Atención preventiva y de control para la disminución de la morbimortalidad por cáncer de cuello uterino en la población de mujeres de 30 a 64 años.



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

		2.8	Atenciones para la reducción de mortalidad por emergencias y urgencias médicas
		2.9	Atención integral a las personas con discapacidad
		2.10	Atención y control en enfermedades de salud mental de manera preventiva en beneficio de la población
3	Mejorar la Calidad de los servicios de educación en los diferentes niveles y modalidades	3.1	Acciones e instrumentos para garantizar el logro de aprendizajes en la Educación Básica Regular.
		3.2	Atención, prevención y tratamiento del consumo de drogas de manera oportuna a la población
		3.3	Acompañamiento constante para incrementar los servicios de Educación Superior No Universitario y Técnicos Productivo acreditados
		3.4	Servicios educativos en las diferentes modalidades que incluyen estudiantes con discapacidad
4	Mejorar las condiciones de habitabilidad básica en la población.	4.1	Asistencia técnica especializada en gestión de servicios de agua y saneamiento a los Gobiernos Locales del ámbito rural
		4.2	Asistencia técnica y seguimiento en gestión sostenible de los servicios de saneamiento a gobiernos locales.
		4.3	Acompañamiento en los Procesos de Formulación de los Planes de Desarrollo Urbano a los Gobiernos Locales
5	Fortalecer la gestión institucional	4.3	Asesoramiento especializado a grupos familiares sobre promoción para el acceso de la población a viviendas de calidad
		5.1	Normas legales emitidas que mejoran la gobernanza pública en beneficio de la población
		5.2	Acceso adecuado a los servicios institucionales identificados en GPP a través de plataformas web (aplicaciones) a los ciudadanos
		5.3	Procesos estratégicos y de soporte institucionales simplificados y de fácil acceso por los usuarios
		5.4	Procesos administrativos eficientes para la mejor toma de decisiones de los servidores del Gobierno Regional Huánuco
		5.5	Asistencia técnica especializada para mejorar las capacidades y competencias de los servidores del Gobierno Regional Huánuco
		5.6	Mantenimiento adecuado y oportuno del equipamiento de las dependencias institucionales.
		5.7	Alianzas estratégicas adecuadas con actores privados y de cooperación internacional
6	Mejorar el desarrollo técnico - productivo y empresarial de los agentes económicos organizados	5.8	Acciones oportunas de fiscalización y anticorrupción en el gobierno regional
		6.1	Asistencia Técnica oportuna para la diversificación productiva de los Pequeños Productores Organizados en Cadenas Productivas priorizadas con acceso a Mercados Regional y Nacional
		6.2	Asistencia especializada para la formalización y titulación rural de propiedad agraria de la población rural en zonas focalizadas de la Región
		6.3	Asistencia especializada para la obtención de los derechos acuícolas a la población.
		6.4	Atención integral para el desarrollo empresarial de agentes económicos organizados
		6.5	Atención integral para promover la eficiencia energética y el uso de recursos renovables
		6.6	Asistencia técnica turística permanente a los agentes económicos, población y visitantes de las zonas turísticas
6.7	Programa de adiestramiento permanente a empresas que participan en eventos de promoción comercial		
7	Mejorar las conectividad y logística territorial	7.1	Redes viales departamentales con mantenimiento adecuado para la población del departamento
		7.2	Sistema de telecomunicaciones con mantenimiento adecuado en zonas rurales
		7.3	Asistencia técnica complementaria para el adecuado servicio de transporte terrestre.
8	Mejorar el aprovechamiento y	8.1	Sistema de información especializado en materia ambiental,




[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

	conservación sostenible del ambiente		forestal y ordenamiento territorial compartido de manera directa e indirecta a la población e instituciones públicas y privadas
		8.2	Ecosistemas degradados recuperados mediante proyectos de inversión pública en beneficio de la población.
		8.3	Instrumentos normativos de gestión, conservación ambiental, forestal y ordenamiento territorial implementados, por las entidades públicas y privadas.
		8.4	Fortalecimiento de capacidades en materia ambiental, forestal y ordenamiento territorial dirigidos a las entidades públicas, privadas y población.
		8.5	Supervisión oportuna del cumplimiento de las normas en materia ambiental, forestal y ordenamiento territorial en entidades públicas y privadas.
9	Fortalecer la gestión de Riesgo de Desastres y la adaptación al cambio climático en la Región de Huánuco	9.1	Sensibilización de la cultura de prevención y reducción de riesgos y desastres en la población en el Departamento
		9.2	Acciones de reacción y atención de emergencias por desastres en beneficio de la población afectada
		9.3	Asistencia técnica en respuesta inmediata ante la ocurrencia de un desastre de manera integral a la población del departamento

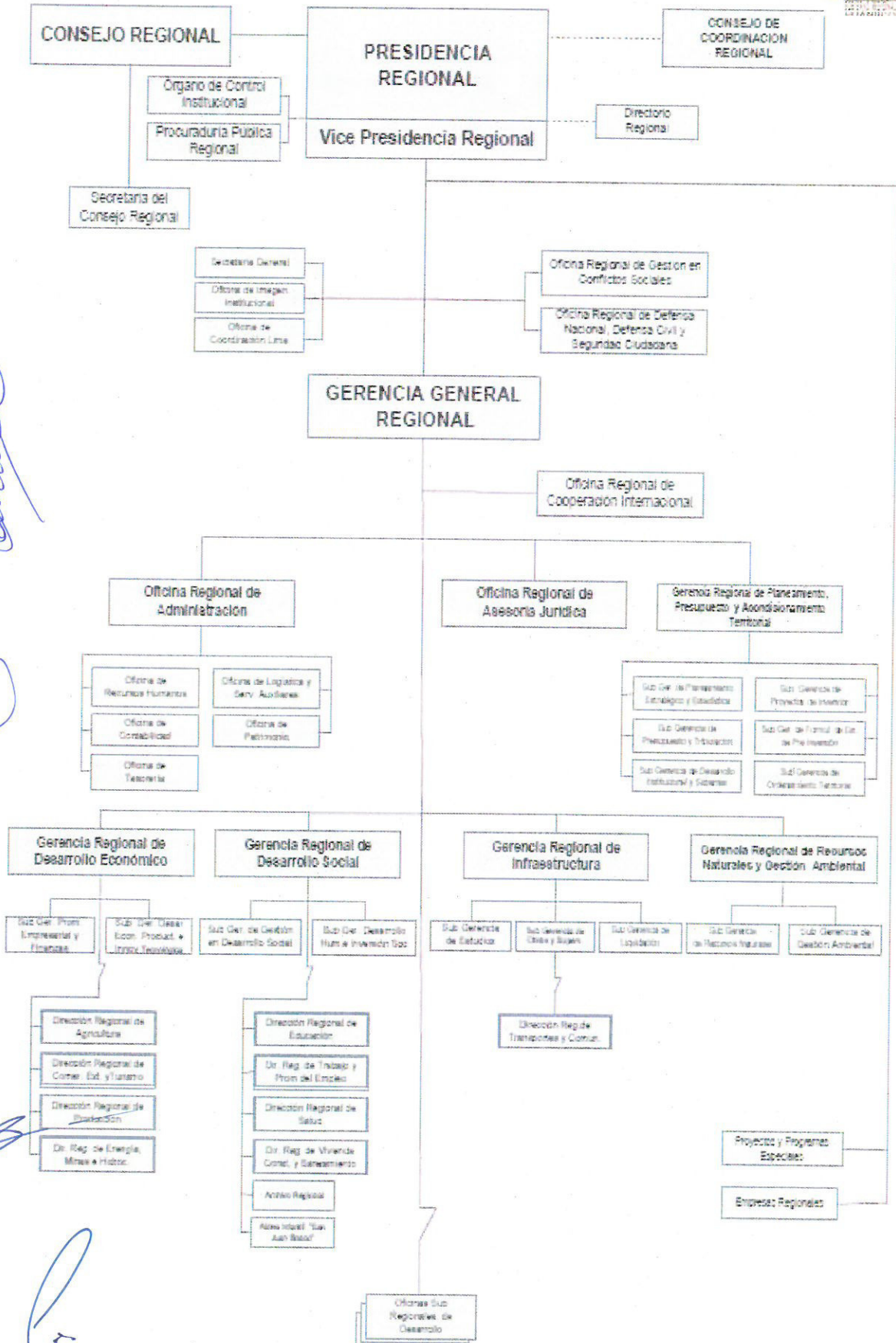
1.6. FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN 2019

- 
- 
- 
- Contribuir al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos del Gobierno Regional Huánuco, así como a los temas de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública y el Sistema de Control Interno.
 - Fomentar la transformación de actitudes y fortalecer aptitudes de servidores del Gobierno Regional de Huánuco.
 - Promover el fortalecimiento de los servidores civiles del Gobierno Regional, en sus conocimientos, habilidades y aptitudes para coadyuvar el proceso de modernización en la obtención de mayores niveles de eficiencia.
 - Fortalecer valores éticos y morales a servidores en el Gobierno Regional de Huánuco.
 - Implementar normatividades, sensibilizar y capacitar para mejorar la comunicación en el Gobierno Regional Huánuco.
 - Mejorar el Clima Organizacional en el Gobierno Regional Huánuco

1.7. ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO.



ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO



[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

1.8. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES (*).-

ORGANO/UNIDAD ORGÁNICA	DISTRIBUCIÓN POR ORGANOS				
	Régimen Servir	276	CAS	FAG	TOTAL
Gobernación Regional		4	6	10	20
Secretaría de Consejo Regional		1	3		4
Órgano de Control Institucional		2	8		10
Procuraduría Pública Regional		1	11		12
Oficina Regional de Gestión en Conflictos Sociales		3	2		5
Defensa Nacional, Defensa Civil y Seguridad Ciudadana		6	19		25
Gerencia General Regional		2	4		6
Oficina Regional de Cooperación Internacional.		4	3		7
Oficina Regional de Asesoría Jurídica		1	13		14
Gerencia Regional De Plan. Presupuesto y Acondicionamiento Territorial	1	1	2		3
Sub Gerencia de Planeamiento Estratégico y Estadística		3	9		12
Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación		1	11		12
Sub Gerencia de Proyectos de Inv.		3	8		11
Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre-Inv.		3	7		10
Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y Sistemas		4	12		16
Sub Gerencia de Ordenamiento Territorial		1	8		9
Secretaría General		4	12		16
Oficina de Imagen Institucional		2	8		10
Oficina de Coordinación Lima		4	2		6
Oficina Regional de Administración		2	7		9
Oficina de Recursos Humanos		6	10		16
Oficina de Contabilidad		5	2		7
Oficina de Tesorería		4	9		13
Oficina de Logística y Servicios Auxiliares		11	31		42
Oficina de Patrimonio		4	3		7
Gerencia Regional de Desarrollo Económico		2	4	1	7
Sub Gerencia de Promoción Empresarial y Finanzas		4	3		7
Sub Gerencia de Desarrollo Económico Productivo e Innovac. Tecnológica		7	2		9
Gerencia Regional de Desarrollo Social		2	2		4
Sub Gerencia de Gestión en Desarrollo Social.		3	3		6

Sub Gerencia de Desarrollo Humano e Inversión Social	1	3	3		6
Gerencia Regional de Infraestructura		3	2	1	6
Sub Gerencia de Estudios		2	8		10
Sub Gerencia de Obras y Supervisión		14	14		28
Sub Gerencia de Liquidación		5	2		7
Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental		1	2		3
Sub Gerencia de Recursos Naturales		2	4		6
Sub Gerencia de Gestión Ambiental		5	3		8
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		3	1		4
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Lauricocha		1	1		2
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Marañón		1	1		2
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Pachitea		2			2
Oficina Sub Reg. de Desarrollo Puerto Inca		1	1		2
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.		9	34		43
Dirección Regional de Energía Minas e Hidrocarburos.		1	18		19
Dirección Regional de Producción		12	8		20
Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo.		12	5		17
Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento		3	7		10
Archivo Regional		6	4		10
Aldea Infantil San Juan Bosco		2	14		16
TOTAL	2	196	359	12	569

(*) Al 31/12/2018.

1.9. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.-

El diagnóstico de las necesidades de capacitación para el año 2019, 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° 311-2018-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

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

clave a los responsables de los órganos y/o unidades orgánicas que conforman la Unidad Ejecutora 001 – Sede del Gobierno Regional Huánuco.

El Comité también ha tenido en cuenta en el diagnóstico, el tema de inicio de una nueva gestión en el Gobierno Regional (2019 – 2022), por lo que se ha identificado temas de capacitación, considerados en el PDP – 2018, por la importancia y necesidad de que más servidores de esos sistemas administrativos sean capacitados.

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la sede del Gobierno Regional Huánuco para el año 2019, 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 – Treintainueve mil quinientos veinte Soles (S/ 39,520.00) META.- 00013 – NEMÓNICO 9001.3999999.5000003 Gestión Administrativa 03.006.0008.

La inversión requerida para el Plan de Desarrollo de las Personas 2019, 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.
Actualización de la Ley de Contrataciones con el Estado	Actualización de los Gestores de la Oficina de Logística, sobre las modificatorias de la normativa.	Agilizar aún más los procedimientos de abastecimiento, en el marco del nuevo sistema nacional de abastecimientos; todo ello desde el enfoque de Gestión por

		Resultados, que permitirá realizar procedimientos de Contratación Pública exitosos.
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.	Pretermirá un manejo adecuado de las finanzas dentro de la administración pública, con un enfoque normativo y práctico de los cambios en la gestión de tesorería en la Administración Pública.
Motivación y Clima Organizacional	Es importante que los Servidores del Gobierno Regional Huánuco, estén motivados, en un ambiente adecuado, y que debe formar parte del día a día entre los empleados.	Determinar y analizar el estado de la satisfacción laboral, identificando fuentes de conflicto que puedan traer resultados inadecuados, para tomar las medidas correctivas y corregir comportamientos de los jefes y servidores.
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.
Obras por Impuestos y APP	Capacitar a los Funcionarios y Servidores sobre la Ley N° 29230, ley que fue creada con la finalidad de agilizar y hacer más eficiente la ejecución, con participación de la empresa privada, que fomenta la ejecución rápida y eficiente de la infraestructura en la Administración Pública.	Reducción de tiempo en la contratación y ejecución de la obra, y tiene como principal garante a las autoridades y controles institucionales (MEF, GR, GL, Contraloría, etc.), pero sobre todo a la población beneficiaria, liberando recursos humanos del gobierno local o regional, al contratarse la elaboración/mejora de los expedientes técnicos y construcción de la obra.
Invierte p.	Orientar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión pública, para la efectiva prestación de servicios y la provisión de la infraestructura necesaria para el desarrollo del país.	Fortalece la fase inicial con una programación estratégica que agilizará la formulación y evaluación de los proyectos, evitando procesos innecesarios, identificando y priorizando proyectos que permitirán el cierre de brechas sociales y económicas.

1.12. PERTINENCIA DE LA FUNDAMENTACIÓN

Habiéndose descrito las acciones de las capacitaciones propuestas, su fundamentación y descrito el objetivo al que aporta cada capacitación, es lógica y evidente que las capacitaciones identificadas tienen una alta urgencia y alto impacto, y que deben ser realizadas de manera prioritaria para que se puedan lograr los objetivos en el Gobierno Regional Huánuco, ya que contamos servidores a quienes se van a dirigir las capacitaciones priorizadas.

1.13. 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.
Liberar la sensación del estado de tensión de los funcionarios y servidores, en un ambiente de confianza, y hacer que las necesidades individuales deben ser compatibles con la institución, lo que permitirá lograr nuestras metas individuales e institucionales.	Sensibilizar al personal y entender que el clima organizacional depende del grado de motivación de los compañeros para que puedan desempeñar sus labores satisfactoriamente. Un empleado feliz crea un gran clima laboral y como resultado: es más rentable.	Que los Funcionarios y Servidores estén motivados, en un ambiente adecuado y tengan mayor satisfacción laboral, que redundará en los objetivos institucionales.
Necesidad de capacitar a los Secretarios Técnicos sobre la Ley Servir, específicamente el Procedimiento Administrativo Sancionador.	Aplicación del proceso del régimen disciplinario y procedimiento sancionador que establece la Ley N° 30057, y su reglamento en base a principios y de manera transparente	Tener conocimiento de la normativa del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador para un correcto desempeño de sus funciones.
Conocer mecanismos que permitan a una empresa privada financiar y ejecutar Proyectos de Inversión Pública, con cargo a su impuesto a la renta de tercera categoría.	Identificar y plantear propuestas para realizar obras por impuestos, conformando comités de inversiones, integrado por funcionarios con capacidad de tomar decisiones.	Conocer todo el proceso, sus beneficios y ventajas de las obras por impuestos, incorporando experiencia, conocimientos, equipos, tecnología, y se distribuyen riesgos y recursos, preferentemente privados, con el objeto de crear, desarrollar, mejorar, operar o mantener infraestructura pública y/o proveer servicios públicos.
Permitir a los Servidores, ampliar conocimientos y aplicar las reglas sobre el decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, que derogó la Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP).	Aplicar de manera legal y técnica la inversión pública, asumiendo la responsabilidad, como ejecutores del proyecto, lo que permitirá cerrar brechas sociales en la región.	Conocer los nuevos lineamientos de Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, conocido como INVIERTE.PE.

1.14. 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 realizados a los participantes en la ejecución del PDP – 2018.
- ✓ Encuesta realizados a los participantes en la ejecución del PDP – 2018.
- ✓ 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:

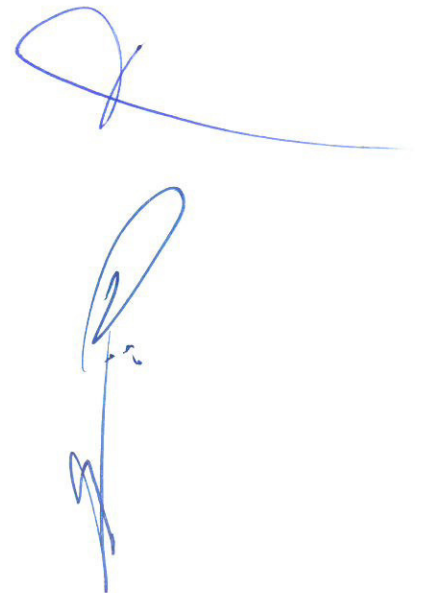
Para la elaboración del PEI, se han realizado acciones estratégicas institucionales, como el diagnóstico que ha determinado la necesidad de fortalecer las capacidades en aspectos de gestión, y deben estar orientados al cierre de brechas y a resultados concretos.

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 servidores capacitados en relación al total de trabajadores.
- Total monto asignado.
- Total monto ejecutado.

ANEXO N° 03
MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – 2019
GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

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 In Directos
01	Línea. Logística, OCI	Varios	Varios	40	A3	Actualización de la Ley de Contrataciones con el Estado	Formación Laboral	Curso	C	Reacción	Presencial	II	8000	
02	Tesorería Contabilidad	Varios	Varios	40	A5	Gestión y Control en la Tesorería Gubernamental	Formación Laboral	Curso	C	Reacción	Presencial	III	8000	
03	SG, DRA, otros	Varios	Varios	80	B2	Motivación y Clima Organizacional	Formación Laboral	Taller	C	Aprendizaje	Presencial	III	3500	
05	GGR, ORH	Varios	Varios	40	B2	Procedimiento Administrativo Sancionador	Formación Laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	III	8000	
06	DRA, SGP	Varios	Varios	40	A2	Obras por Impuestos y APP	Formación Laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	III	8000	
07	SGDIS	Varios	Varios	60	A2	Invierte p.	Formación Laboral	Curso	D	Aprendizaje	Presencial	IV	4000	





“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

ACTA DE INSTALACIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DE ELABORAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.

ACTA N° 001-2019-GRH/CEEPDP.

Huánuco 20 de Marzo del 2019

Gobierno Regional Huánuco

De conformidad a la Resolución Ejecutiva Regional N° 016-2017-GRH/GR, se conforma el Comité Encargado de Elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas; siendo a horas 9.00 AM, se reúnen en la Oficina de la Gerencia General Regional, los siguientes Integrantes:

Presidente del Comité :Mg. ROBERTO LÓPEZ CAHUAZA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Miembro del Comité :Mg. LUIS BRICEÑO JARA
GERENTE GENERAL REGIONAL

Miembro del Comité :ECO. LUIS ALBERTO VILLAVICENCIO LEÓN
SUB GERENTE DE PRESUP. Y TRIBUTACIÓN

Miembro del Comité :ING. MELISSA ASUNCIÓN ROJAS VILCHEZ
REPRESENTANTE DEL PER. DE LA ENTIDAD

AGENDA

- Instalación del Comité
- Aprobación del PDP – 2019
- Otros.

DESARROLLO DE LA REUNIÓN

A efectos de proceder a la instalación del CEEPDP, El Presidente del Comité, toma la palabra, saludando a todos los presentes, y hace referencia a la Resolución Ejecutiva Regional N° 119-2018-GRH/GR, que reestructura, el Comité Encargado de Elaborar y aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional Huánuco, y de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en la Entidades Públicas”. cuyo numeral VI,



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP, está a cargo de un comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad, señalando la Resolución Ejecutiva Regional N° 016-2017-GRH/GR.

También hace mención que el Comité es responsable según la directiva señalada líneas arriba de:

- d) Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas, contenga acciones de capacitación pertinentes, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.4.1.3. de la directiva, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad.
- e) Validar el Plan de Desarrollo de las Personas, el cual fue elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, previo a la aprobación del Titular de la Entidad.
- f) Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la directiva.

Menciona un resumen del trabajo realizado (Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas) elaborado a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, de las diferentes Unidades Orgánicas, solicitadas mediante Memorándum Múltiple N° 311-2018-GRH/GGR, señalando que la capacitación es un proceso que tiene como finalidad mejorar el desempeño de los servidores civiles a través del cierre de brechas y desarrollo de competencias y conocimientos, que permitan fortalecer sus capacidades y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; como resultado de ello en la Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del PDC, se determinó seis acciones de Capacitación, siendo las siguientes:

- Actualización de la Ley de Contrataciones con el Estado
- Gestión y Control en la Tesorería Gubernamental
- Motivación y Clima Organizacional
- Procedimiento Administrativo Sancionador
- Obras por Impuestos y APP.
- Invierte Pe.

Contando con un presupuesto de acuerdo a la fuente de financiamiento en Recursos Ordinarios – Treintinueve mil quinientos veinte Soles (S/ 39,520.00) META.- 00013 – NEMÓNICO 9001.3999999.5000003 Gestión Administrativa 03.006.0008.

ACUERDOS:

En la presente sesión de instalación del CEEPDP, los acuerdos a los que se arribaron son los siguientes:



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

- El Compromiso de todos los integrantes de cumplir con el objetivo del Comité
- Aprobar por unanimidad el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP – 2019, debiendo remitir dicho proyecto a la ORAJ, y se proyecte la Resolución correspondiente.
- Que a propuesta de la Dirección de Recursos Humanos, el Gerente General Regional, dispondrá a las diferentes Unidades Orgánicas la participación del personal autorizado para recibir las capacitaciones de conformidad al PDP – 2019.
- Siendo las 10.00 AM, se da por concluida la reunión, firmando los asistentes, en señal de conformidad.

Mg. ROBERTO LÓPEZ CAHUAZA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

MG. LUIS BRICEÑO JARA
GERENTE GENERAL REGIONAL

ECO. LUIS A. VILLAVICENCIO LEÓN
SUB GER. DE PRESUP. Y TRIBUTACIÓN

ING. MELISSA A. ROJAS VILCHEZ
RTE. DEL PERS. DE LA ENTIDAD