



Resolución Ejecutiva Regional

N° 220 -2019-GRSM/GR

Moyobamba: 29 MAR. 2019

VISTO:

El Expediente N° 2019021982 que contiene el memorando N° 823-2019-GRSM/ORA, Informe N° 015-2019-GRSM-OGP, Plan Anual de Desarrollo de las Personas (PDP) 2019 y;

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, mediante la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil y en su artículo 10, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los trabajadores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, fortalecer y mejorar las capacidades para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, asimismo, el artículo 9 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone 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.

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCN, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 – Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, estableciéndose en su artículo 3 que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP.

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, la cual establece el marco normativo del proceso de capacitación perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; asimismo, se aprueba 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-SERVIR/PE.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 223-2017-GRSM/GR de fecha 20 de marzo de 2017, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del GRSM, para cumplir con las funciones y plazos establecidos en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.





Resolución Ejecutiva Regional

Nº 220 -2019-GRSM/GR

Que, mediante Informe Nº 015-2019-GRSM-OGP, de fecha 27 de marzo de 2019, el Jefe de la Oficina de Gestión de las Personas, emite el informe para aprobar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el año 2019 del Gobierno Regional de San Martín, en base a ello corresponde emitir la Resolución que así lo establezca.

Que, el “Plan Anual Desarrollo de las Personas 2019”, tiene como objetivo general fortalecer las competencias de servidores públicos en temas relacionados a la gestión pública, a través de la ejecución de acciones de capacitación; asimismo, el Plan de desarrollo de las Personas Busca mejorar las acciones y capacitación y evaluación del personal, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

Que mediante Informe Legal Nº 153-2019-GRSM/ORAL, la Oficina regional de Asesoría Legal del GRSM, OPINA FAVORABLEMENTE sobre la aprobación del Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2019.

Que, por las razones expuestas, de conformidad con la Ley Nº 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes Nº 27902 y 28013 y el Reglamento de Organización y Funciones aprobada mediante Ordenanza Regional Nº 023-2018-GRSM/CR, y con las visaciones de la Oficina Regional de Asesoría Legal y la Gerencia General Regional del Gobierno Regional San Martín.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019, del Gobierno Regional San Martín y anexos respectivos los cuales forman parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- REMITIR a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2019 del Gobierno Regional San Martín.

ARTÍCULO TERCERO.- DESIGNAR a la Oficina de gestión de las personas del Gobierno Regional San Martín, como órgano encargado de ejecutar las actividades descritas dentro del “Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2019”.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR la presente Resolución Ejecutiva Regional a los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación del Gobierno Regional San Martín, para su conocimiento y cumplimiento.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER la publicación de la resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional San Martín.

Regístrese, Comuníquese, Publíquese y Cúmplase.



GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN

Pedro Bogarín Vargas
GOBERNADOR REGIONAL



Resolución Ejecutiva Regional

Nº 223-2017-GRSM/GR

Moyobamba, 20 MAR, 2017

VISTO:

El Expediente N°001-20172245 que contiene el Memorando N° 287-2017-GRSM/ORA, de fecha 14 de marzo del 2017, y;

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 27867 – Ley Orgánica de Gobierno Regionales, y sus modificaciones Leyes N° 27902 y 28013, se les reconoce a los Gobiernos Regionales, autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, y en su artículo 10, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los trabajadores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, fortalecer y mejorar las capacidades para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, asimismo, el artículo 9 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone 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.

Que por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas” la cual establece el marco normativo del proceso de capacitación perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos..

Que, el numeral 6.4 de la citada Directiva referida al ciclo del proceso de capacitación, comprende tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación; que la etapa de planificación tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal, para lo cual establece cuatro fases, siendo una de ellas la de Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación.

Que, según el numeral 6.4.1.1 de la mencionada directiva, el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles, asimismo la referida norma señala que Los servidores civiles eligen a dos representantes por un período de 3 años. La elección se efectúa mediante votación secreta en cada entidad.





Resolución Ejecutiva Regional

Nº 223-2017-GRSM/GR

Que mediante la nota Informativa N° 232-2017-GRSM/OGP, la Oficina de Gestión de las Personas, remite los documentos que sustentan la solicitud de oficializar la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Gobierno Regional San Martín, dentro de las cuales se encuentra el Acta de Conformidad del Proceso de Selección del representante titular y suplente de los servidores públicos ante el Comité de Planificación de la Capacitación 2017-2019, de fecha 10 de marzo del 2017.

Que, asimismo, por Memorando N° 851-2017-GRSM/GGR, la gerencia General del Gobierno Regional San Martín pone de conocimiento que el representante de la Alta Dirección ante el Comité de Planificación de la Capacitación será el Gerente Regional de Desarrollo Social.

Que, mediante Informe Legal N° 178-2017-GRSM/ORAL, la Oficina Regional de Asesoría Legal del GRSM, **OPINA FAVORABLEMENTE** sobre las aprobación de la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación.

Por los considerandos expuestos, y en uso de las atribuciones y facultades conferidas por la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; con las visaciones de la Oficina Regional de Asesoría Legal, la Oficina Regional de Administración y la Gerencia General Regional del Gobierno Regional de San Martín;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMAR el Comité de Planificación de la Capacitación, del Gobierno Regional San Martín, el mismo que estará integrado por los siguientes Miembros Titulares:

- Director de la Oficina de Gestión de las Personas.
Presidente del Comité.
- Gerente Regional de Planeamiento y Presupuesto.
Miembro del Comité.
- Gerente Regional de Desarrollo Social.
Representante de la Alta Dirección
- Sr. Edinson Pérez Gómez.
Representante de los Servidores Civiles.

En el caso que alguno de los miembros titulares no pueda asistir a las reuniones convocadas por el Comité, se deberá comunicar por escrito a la Oficina de Gestión de las Personas el nombre de la persona que lo representará, siendo que para el caso del representante de los servidores civiles, el suplente elegido es el Sr. David Israel Flores Ruiz.

ARTÍCULO SEGUNDO: el Comité conformado mediante la presente resolución deberá cumplir con las funciones y plazos establecidos en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.





Resolución Ejecutiva Regional

Nº 223-2017-GRSM/GR

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el presente acto resolutivo

los miembros del Comité designados en el artículo 1 de la presente Resolución, para los fines correspondientes.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER la publicación de la presente

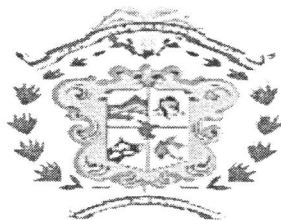
resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional de San Martín.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN
[Firma]
Victor Manuel Noriega Reátegui
GOBERNADOR REGIONAL

PLAN ANUAL DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2019



San Martín
GOBIERNO REGIONAL



MOYOBAMBA, MARZO DEL 2019

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 223-2017-GRSM/GR

LIC. RODOLFO FLORES GONZALES - PRESIDENTE

Director de la Oficina de Gestión de las Personas.

ECON. LUIS ALONSO RUIZ CASTRE - MIEMBRO

Gerente Regional de Planeamiento y Presupuesto.

MED. AUGUSTO CHRISTIAN NOLASCO AGUIRRE – MIEMBRO

Gerente Regional de Desarrollo Social – Representante de la Alta Dirección.

CPCC. EDISON PÉREZ GÓMEZ – MIEMBRO

Representante Titular de los Servidores Civiles.



PRESENTACIÓN

Mediante Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas.

Están sujetos al cumplimiento de la presente Directiva, los servidores civiles comprendidos en los regímenes de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y, de manera supletoria, a las carreras especiales de acuerdo con la Ley.

La Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en su Título III del Régimen del Servicio Civil en su Capítulo II Gestión de la Capacitación, refiere que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicio de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Moyobamba, Marzo 2019



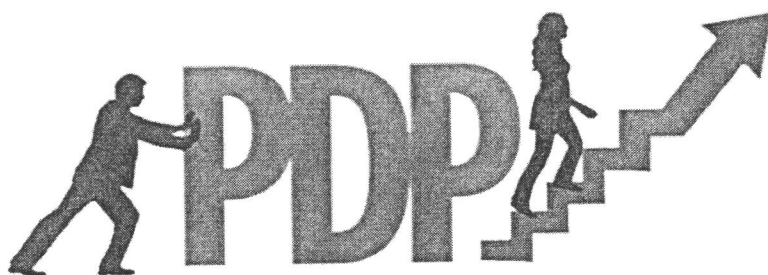
1.- JUSTIFICACION

El Gobierno Regional San Martín, mediante el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2019 (PDP), busca entre otras, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

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.

Este Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado 2019, pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas con la finalidad de acortar los desfases detectados en la evaluación de las mismas.

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.



2.- ASPECTOS GENERALES:

El Gobierno Regional de San Martín, en el marco de las competencias exclusivas que la Ley de Bases de la Descentralización le confiere, tiene como uno de los alcances principales 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 el ambiente laboral.

Para mejorar la Gestión Pública y otros procesos emergentes en el ámbito de la región San Martín, es necesario el desarrollo de la gestión de recursos humanos mediante la capacitación; con lo que implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en Gobierno Regional de San Martín.

Mediante Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, en el cual especifica en su numeral 6.4.1.1. Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, el cual debe estar conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles. La conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad.



3.- MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL:¹

Misión

Promover el desarrollo integral y sostenible de la región de manera inclusiva, competitiva y solidaria, en el marco de la modernización, con enfoque territorial y gestión de cuencas.

Visión

Al 2021 somos modelo de Región en Bienestar Social, Competitividad y Valoración de Nuestros Recursos Naturales y Diversidad.

Objetivos Estratégicos.

- Derechos Humanos y Compromiso Social.
- Oportunidades y Accesos a los Servicios.
- Estado y Gobernabilidad.
- Economía Diversificada, Competitividad y Empleo.
- Desarrollo Territorial e infraestructura productiva.
- Ambiente, Diversidad Biológica y Gestión del Riesgo de Desastres.

Objetivos Regionales.

- Mejorar la Calidad de Vida de los Grupos Poblacionales de la Región.
- Mejorar el Acceso, Cobertura y Calidad de los Servicios, con Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social.
- Reducir la Inseguridad Ciudadana Promoviendo una Cultura de Paz y Respeto a los Derechos Humanos.
- Consolidar la Competitividad de la Región, Fortaleciendo la Diversificación Productiva y de Servicios, Promoviendo la Inversión Pública - Privada, la Industrialización, Innovación y Empleo.
- Desarrollar un Territorio Articulado y Competitivo, a través de Inversión Pública y/o Privada en Infraestructura Estratégica, que Permita Asegurar el Acceso a los Servicios y Dinamizar las Actividades Económicas.
- Mejorar la Sostenibilidad Ambiental Promoviendo el Ordenamiento Territorial y con Enfoque de Cuencas Hidrográficas.



¹ Plan Estratégico Institucional 2018-2020 Aprobado por O.R. N° 020-2017-GRSM/CR

4.- OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO:

El Plan Regional de Desarrollo de Personas Anualizado tiene los siguientes objetivos:

4.1.- OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias de servidores públicos en temas relacionados a la gestión pública, a través de la ejecución de acciones de capacitación.

4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Mejorar la calidad de la Gestión Pública de los Servidores Públicos del Gobierno Regional San Martín y cumplir con los objetivos de la institución.
- Brindar conocimientos actuales sobre las nuevas tendencias administrativas para una eficaz gestión de la función encomendada.
- Fortalezca el compromiso de los servidores públicos que les permita alcanzar un alto desempeño laboral.
- Capacitar a los servidores públicos sobre temas relevantes en Gestión Pública, para el desempeño eficiente de las responsabilidades que es de su competencia en la entidad.
- Brindar los fundamentos, conceptos y elaboración de la organización y los procesos en la administración pública.

5.- RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNOSTICA:

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación del Gobierno Regional de San Martín, se recoge a través de los formatos (DNC) emitidos por SERVIR, a la Oficina de Gestión de las Personas, los cuales son enviados a las Gerencias y Direcciones Regionales, en donde los servidores públicos plasman sus necesidades de capacitación, las cuales serán atendidas durante el ejercicio presupuestal 2019. Así mismo se considera que los servidores en general del Gobierno Regional de San Martín, deben desarrollar competencias transversales, normadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR:²



² Diccionario de Competencias Transversales – SERVIR, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR

5.1 Orientación a Resultados:

Capacidad para orientar las acciones a la consecución de metas individuales y objetivos institucionales, asegurando estándares de calidad e identificando oportunidades de mejora. Implica dar respuesta en los plazos requeridos y haciendo uso óptimo de los recursos a su disposición, considerando el impacto final en la ciudadanía.

5.2 Vocación de Servicio:

Capacidad de actuar escuchando y entendiendo al usuario interno o externo, valorando sus requerimientos y necesidades y brindando una respuesta efectiva, oportuna y cordial.

5.3 Trabajo en Equipo:

Capacidad de generar relaciones de trabajo positivas, colaborativas y de confianza, compartiendo información, actuando de manera coordinada e integrando los propios esfuerzos con los del equipo y el de otras áreas o entidades, para el logro de objetivos institucionales.

6.- ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Asimismo del proceso de detección de necesidades de capacitación, se concluye que las temáticas a ser priorizadas serán las siguientes:

- ✓ Modernización de la Gestión Pública.
- ✓ Transversalización de Enfoque de Género.
- ✓ Fortalecimiento del talento humano.
- ✓ Sistema de contabilidad, presupuesto y financiero.
- ✓ Sistema de abastecimiento.
- ✓ Desarrollo sostenible del medio ambiente.

7.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

Para realizar el seguimiento y evaluación, se utilizará el instrumento "Encuesta de Evaluación", en donde cada uno de los participantes colocará su apreciación acerca de la capacitación que se esté desarrollando. Además de otras modalidades de evaluaciones básicas y así se pueda identificar las áreas de mejora para los próximos planes y actividades de capacitación.

Dichas modalidades de evaluación básicas son: Reacción, Aprendizaje o Conocimientos y Resultados.



Reacción

Esta modalidad nos permitirá medir la satisfacción de los participantes de los eventos de capacitación que el Gobierno Regional San Martín ejecuta a través de personas o instituciones especializadas en la temática respectiva. Así mismo brindará información acerca de las actividades a tomar en cuenta para mejorar el desarrollo de los próximos planes de Desarrollo de Personal.

Aprendizaje o Conocimiento

Para monitorear el resultado de las actividades de capacitación sobre los conocimientos de los trabajadores se ha previsto la realización de Pruebas de Conocimiento, que se realizarán después del desarrollo de las actividades de capacitación y cuyo contenido guardará estricta relación con la temática expuesta. El producto de este nivel lo define el proveedor de capacitación.

Aplicación

Esta modalidad servirá para medir el grado en el cual los conocimientos o competencias adquiridas por el servidor público a través de una acción de capacitación, se trasladan al desempeño de los servidores mejorando su rendimiento. El producto de este nivel es la "Propuesta de Aplicación".

Impacto

Esta modalidad servirá para identificar los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, para lo cual se definen indicadores apropiados que muestren de la manera más precisa los efectos generados por la Acción de Capacitación.



8.- RESPONSABILIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Apellidos	Flores Gonzales	
Nombres	Rodolfo	
Cargo	Director de la Oficina de Gestión de las Personas	
Oficina o Unidad a la que pertenece	Oficina Regional de Administración	
Puestos Bajo su Responsabilidad	Denominación de la Unidad Orgánica y Cargos Clasificados	Número de Personas
	Director de Gestión de las Personas	1
	Especialista en Administración de Recursos Humanos (Abogado)	1
	Especialista en Planificación de Recursos Humanos (Ingeniero de Sistemas)	1
	Especialista en Desarrollo Humano (Lic. En Psicología)	1
	Secretaria Técnica de los Órganos Instructivos del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Abogados y secretaria)	4
	Bienestar Social	2
	Asistentes Temáticos	2
	Asistentes Administrativos	3
	Secretaria	1
	Servidor de Apoyo	2
	TOTAL	18

9.- PRESUPUESTO:

La ejecución de las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2019, estará a cargo de la Oficina de Gestión de las Personas, el presupuesto para mencionado plan es de **S/ 107,000 Soles**, presupuesto que servirá para el cumplimiento del mencionado plan. Cabe precisar que la asignación de marco presupuestal se solicitará de acuerdo a la necesidad que se presente.

10.- CAPACITACIÓN:

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



CAPACITACIONES 2019

N°	ÁREAS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
										Costos Directos	Costos Indirectos
01	Transversal	B. Gestión Institucional	Curso - Taller	Modernización de la Gestión Pública. Temas: - Plan Estratégico y Presupuesto Público. - Control Institucional. - Gestión de Procesos en la Administración Pública - Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones Invierte Perú. - Conciliaciones y/o Arbitrajes.	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios. C1: Cierre de brechas identificadas de diagnósticos institucionales.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/ 8,000.00	S/ 1,200.00
02	Transversal	J. Transversales J1. Género J2. Interculturalidad J4. Ética	Curso - Taller	Transversalización de Enfoque de Género en la Administración Pública Temas: - Transversalización de Enfoque de Género en la Gestión Pública. - Derechos, interculturalidad e igualdad de género. - Uso del lenguaje inclusivo en documentos administrativos. - Ley Nº 27815 "Ética en la Función Pública".	Formación Laboral	C1: Cierre de brechas identificadas de diagnósticos institucionales.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 6,500.00	S/ 1,100.00
03	Transversal	A. Planeamiento y Gestión del gasto A3. Contrataciones	Curso - Taller	Ley de Contrataciones del Estado Temas: - Ejecución de obras públicas en el marco de la Ley Nº 30225 "Ley de Contrataciones con el estado y su Reglamento vigente". - Gestión de arbitraje en obras públicas. - Ejecución, supervisión y liquidación de obras por contrato y administración directa. - Administración de almacenes.	Formación Laboral	D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Aplicación	Presencial	II Trimestre	S/ 10,500.00	S/ 1,350.00
04	Transversal	B. Gestión Institucional B1. Modernización de la Gestión Pública.	Curso - Taller	Sistemas Gubernamentales. Temas: - Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA). - Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF). - SEACE - PERÚ COMPRAS - Proceso de Programación del Cuadro de Necesidades 2020. - Consulta Amigable, Resulta MEF e Infocbra	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios. C1: Cierre de brechas identificadas de diagnósticos institucionales.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 0.00	S/ 1,500.00
05	Transversal	B. Gestión Institucional B1. Gestión de Recursos Humanos.	Curso - Taller	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley Servir. Temas: - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. - Actualización de Instrumentos de Gestión (CAP, PAP, etc) - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador.	Formación Laboral	E: Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/ 12,000.00	S/ 1,400.00
06	Transversal	B. Gestión Institucional B1. Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's)	Curso - Taller	Investigación, Desarrollo e Innovación Tecnológica. Temas: - Ethical Hacking - Manejo de Mikrotik - Fundamentos de ITIL V3. - Certificación JAVA. - Administración avanzada de sistemas Linux.	Formación Laboral	C: Requerimiento para el cierre de brechas.	Aplicación	Presencial	III Trimestre	S/ 8,500.00	S/ 800.00
07	Transversal	A. Planeamiento y Gestión del gasto A4. Contabilidad	Curso - Taller	Administración, Finanzas y Gestión Tributaria Temas: - Reglamento de comprobantes de pago (fuentes de cuarta categoría y sistemas de deducciones de IGV). - Presupuesto por resultados - Gestión por Procesos	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/ 6,000.00	S/ 1,200.00
08	Transversal	A. Planeamiento y Gestión del gasto A2. Inversión Pública.	Curso - Taller	Fortalecimiento de Capacidades Temas: - Redacción y Ortografía - Calidad y Atención al Cliente - Trabajo en equipo y relaciones interpersonales - Motivación Laboral y Cultura Organizacional	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios.	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 8,000.00	S/ 1,300.00



09	Transversal	E. Prestación y Entrega de bienes y servicios	Curso - Taller	Gestión de la Propiedad Bienes Muebles e Inmuebles. Temas: - Catastro de la propiedad inmueble. - Saneamiento de Bienes Muebles - Evaluación para la acreditación de la propiedad, mueble e inmueble del estado	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	S/7,500.00	S/950.00
10	Transversal	D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. D5. Recursos Naturales, medioambiente, acondicionamiento y ordenamiento Territorial.	Curso - Taller	Gestión Forestal Temas: - Planificación Territorial y Gestión Forestal. - Planeamiento Estratégico, eficiencia y buenas prácticas. - Normativa de la Nueva Ley Forestal y Reglamentos.	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios.	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	S/8,000.00	S/1,200.00
11	Transversal	B. Gestión Institucional	Curso - Taller	Gestión Pública por Resultados Temas: - Macroproceso del Gasto. - Gobierno Abierto, Transparencia, Acceso a la Información Pública, Participación Ciudadana y Rendición de cuentas. - Ética e Integridad del funcionario público.	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios.	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre y II Trimestre	S/0.00	S/1,500.00
12	Transversal	B. Gestión Institucional	Curso	"Capacitación Técnica en Sistemas Informáticos"	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios.	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/10,000.00	S/1,000.00
13	Transversal	B. Gestión Institucional	Pasantía	Pasantía "Mejoras de las Competencias Laborales"	Formación Laboral	B: Requerimiento derivados de nuevas funciones, herramientas y otros cambios.	Aprendizaje	Distancia	III Trimestre	S/6,000.00	S/1,500.00
										S/91,000.00	S/16,000.00
										TOTAL	S/107,000.00



ANEXO



Encuesta de Satisfacción

Nombre del curso:	Hora:
Fecha:	
Nombre del instructor o Proveedor:	
Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una X.	
4 = Excelente 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Malo	

Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso	1 2 3 4
	b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso	1 2 3 4
	c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso	1 2 3 4
	b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso	1 2 3 4
3. Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Instructor	a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles	1 2 3 4
	b. El instructor generó un ambiente de participación	1 2 3 4
	c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	1 2 3 4
	e. El instructor evidenció dominio del tema	1 2 3 4
5. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
6. Ambiente de aprendizaje	a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje	1 2 3 4
7. Percepción global	a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades	1 2 3 4
	b. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4
8. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	
Resultado obtenido		

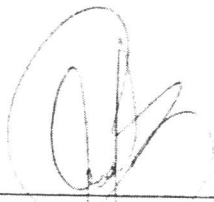


ACTA DE VALIDACIÓN DE PDP

Con fecha, 14 de marzo del año 2019, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Gobierno Regional San Martín, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del Plan de Desarrollo de Personas 2019 del Gobierno Regional San Martín, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, objetivos regionales, visión y misión y presupuesto)
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal 2019, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.

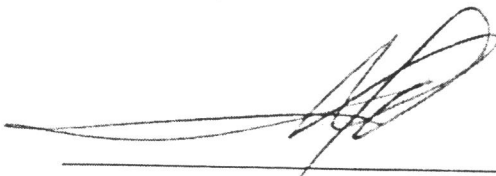
En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.



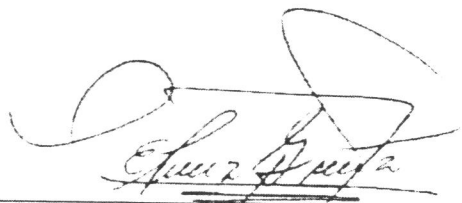
Sr. Rodolfo Flores Gonzales
Jefe de la Oficina de Gestión de las Personas
Presidente



Sr. Luis Alonso Ruiz Castre
Gerente Regional de Planeamiento y
Presupuesto - **Miembro**



Sr. Augusto Christian Nolasco Aguirre
Gerente Regional de Desarrollo Social
Miembro



Sr. Edison Pérez Gómez
Representante Titular de los Servidores
Civiles