



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N°552-2014-GRH/PR

HUÁNUCO, 20 MAR. 2014

VISTO:

El Informe N° 026-2014-GRH/ORH, de fecha 05 de febrero de 2014, de la Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Huánuco, 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 Gobierno Regionales y sus modificatorias 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 Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas y posterior presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIRIGDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP" cuyo numeral VI 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;

Que, mediante el documento de la parte de Visto, la Directora de Recursos Humanos del Gobierno Regional Huánuco solicita la conformación del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, en cumplimiento al Decreto Supremo N° 009-2010-PCM;

Que, por las razones expuestas y en uso de las facultades y atribuciones conferidas, de conformidad con la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobierno Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902 y 28013, y el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional aprobado con la Ordenanza Regional N° 047 – 2013 – CR/GRH;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DEJAR SIN EFECTO, en todos sus extremos a la Resolución Ejecutiva Regional N° 733-2011-GRH/PR, de fecha 07 de junio del 2011.

Artículo Segundo.- CONFORMAR el Comité encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas Institucional, periodo 2014 – 2019, que estará integrado por los siguientes representantes:

- Presidente del Comité
- Miembro del Comité
- Secretaria del Comité
- Miembro del Comité
- Miembro alterno del Comité

- Abog. Fernán Panduro Panduro
- Econ. José Pinto Jara
- Lic. Kelli Geraldine Cotrina Durand
- Econ. Rolando Alvarado Durand
- Homero Valdivia de la Vega

Artículo Tercero.- TRANSCRIBIR, la presente Resolución a la Oficina Regional de Administración, Oficina de Recursos Humanos, a la parte interesada y demás Órganos Estructurales del Gobierno Regional Huánuco.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento y fines pertinentes
GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

20 MAR. 2014

Sra. Jeany E. Ramírez Rivera
SECRETARÍA GENERAL

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Med. Luis R. Picón Quedo
PRESIDENTE



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL

N° 684-2014-GRH/PR

HUÁNUCO, 03 ABR. 2014

VISTO:

El Informe N° 066-2014-GRH/ORA, de fecha 25 de marzo de 2014, emitido por el Director Regional de Administración, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2014-GRH/PR, de fecha 20 de marzo del 2014 el Titular del Pliego Conformó el Comité encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas Institucional, el mismo que tiene como Presidente al Abog. Fernan Panduro Panduro, Secretaria: Lic. Kelli Geraldine Cotrina Durand, Miembros: Econ. José Pinto Jara, Econ. Rolando Alvarado Durand y como Miembro Alterno: Homero Valdivia de la Vega; dando cumplimiento al artículo VI de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°. 041-2011-SERVIR/PE, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP";

Que, mediante "Acta de Sesión N° 1 para la Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anualizado", de fecha 04 de marzo del 2014, se acordaron los temas a ser incluidos en los Planes respectivos y con Acta de Sesión N° 2, de fecha 06 de marzo del 2014, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 y el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2014-2019;

Que, con el documento de la parte del Visto, el Director de Administración solicita la Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2014 y el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2014-2019, cuyo objetivo es mejorar las acciones de capacitación y Evaluación a las personas que prestan servicios al Estado;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, asimismo se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2014-2019 y posterior presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVICIO CIVIL SERVICIO CIVIL SERVICIO CIVIL, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, por las razones expuestas y en uso de las facultades y atribuciones conferidas, de conformidad con la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobierno Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902 y 28013, y el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional aprobado con la Ordenanza Regional N° 047 - 2013 - CR/GRH;

RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal 2014-2019, que, en anexo forma parte integrante de La presente Resolución;

Artículo Segundo.- REMITIR, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 del Gobierno Regional Huánuco.

Artículo Tercero.- TRANSCRIBIR, la presente Resolución a la Oficina Regional de Administración, a los miembros del Comité y demás Órganos Estructurales del Gobierno Regional Huánuco.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Med. Luis G. Osorio Quispe
PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento y fines pertinentes
GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

03 ABR. 2014

Sra. Yenhy L. Ramírez Rivera
SECRETARÍA GENERAL



Hco.
Pase a
Para
.....
.....



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 665-2014-GRH/PR

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
Oficina de Recursos Humanos
RECIBIDO
04 ABR 2014

HUÁNUCO, 03 ABR. 2014

VISTO:

El Informe N° 066-2014-GRH/ORA, de fecha 25 de marzo de 2014, emitido por el Director Regional de Administración, y;

CONSIDERANDO:

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

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 552-2014-GRH/PR, de fecha 20 de marzo del 2014 el Titular del Pliego Conformó el Comité encargado de elaborar el Plan de Desarrollo de las Personas Institucional, el mismo que tiene como Presidente al Abog. Fernan Panduro Panduro, Secretaria: Lic. Kelli Geraldine Cotrina Durand, Miembros: Econ. José Pinto Jara, Econ. Rolando Alvarado Durand y como Miembro Alterno: Homero Valdivia de la Vega; dando cumplimiento al artículo VI de la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°. 041-2011-SERVIR/PE, "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP";

Que, mediante "Acta de Sesión N° 1 para la Ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal y Anualizado", de fecha 04 de marzo del 2014, se acordaron los temas a ser incluidos en los Planes respectivos y con Acta de Sesión N° 2, de fecha 06 de marzo del 2014, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 y el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2014-2019;

Que, con el documento de la parte del Visto, el Director de Administración solicita la Aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2014-2019, cuyo objetivo es mejorar las acciones de capacitación y Evaluación de las personas que se encuentran al servicio del Estado;

Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, debiendo el indicado Plan ser remitido en los treinta (30) primeros días calendario del año;

Que, por las razones expuestas y en uso de las facultades y atribuciones conferidas, de conformidad con la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobierno Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902 y 28013, y el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional aprobado con la Ordenanza Regional N° 047 - 2013 - CR/GRH;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 que, en anexo forma parte integrante de La presente Resolución;

Artículo Segundo.- REMITIR, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2014 del Gobierno Regional Huánuco.

Artículo Tercero.- TRANSCRIBIR, la presente Resolución a la Oficina Regional de Administración, a los miembros del Comité y demás Órganos Estructurales del Gobierno Regional Huánuco.

REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento y fines pertinentes
GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
03 ABR. 2014
Sra. Yenny I. Ramírez Rivera
SECRETARÍA GENERAL



GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

Med. Luis R. Picón Quedo
PRESIDENTE

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Hco.
Pase:
Para:
.....



OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
AREA DE CONTROL



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS QUINQUENAL 2014-2019

PRESIDENTE DEL COMITÉ:	ABOG. FERNAN PANDURO PANDURO
MIEMBRO DEL COMITÉ:	ECON. JOSE PINTO JARA
SECRETARIA DEL COMITÉ:	LIC. KELLI COTRINA DURAND
MIEMBRO DEL COMITÉ:	ECON. ROLANDO ALVARADO DURAN
MIEMBRO ALTERNO DEL COMITÉ:	SR. HOMERO VALDIVIA DE LA VEGA

PRESENTACION

El PDP Quinquenal del Gobierno Regional Huánuco ha sido elaborado en atención tomando como referencia el Plan Estratégico Institucional PEI 2012-2016 y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

Las organizaciones del sector publico, tienen como misión la generación de servicios con calidad y excelencia, por lo tanto deben concebir un modelo humanista en su accionar, para ello la capacitación y formación permanente de su gente, hacia la obtención de personas con proyectos de vida clara, estructurados con capacidad de logro, autónomas, creativas capaces de comunicarse, con actitud para trabajar en equipo, comprometida, lideres de si mismo para conducir con éxito el proceso de transformación organizacional, que les permita estar preparadas y adaptadas para el cambio permanente.

Este plan tiene por finalidad implementar estrategias de desarrollo de capacidades, habilidades y competencias conductuales, mas adecuadas a las necesidades operativas del Gobierno Regional Huánuco y de los servicios que brinda en las materias de su competencia y de esta forma, contribuir a la mejora continua de la Administración Pública Regional.

Tenemos la absoluta confianza que los criterios de planificación estratégica, contenidos en el presente documento quinquenal, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento de nuestros recursos humanos a nivel regional permitiendo al Gobierno Regional Huánuco, cumplir efectivamente con su Misión Institucional.

1. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

I.1. MISION

"Somos un gobierno regional que promueve el desarrollo social, económico y cultural; liderando una gestión eficiente y eficaz para mejorar la calidad de vida de los huanuqueños"

I.2. VISION

"El gobierno regional Huánuco al 2016, será una institución pública moderna y descentralizada, líder en la conducción del desarrollo regional con enfoque humano y sostenible"

I.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Desarrollar las capacidades, competencias y respeto a los derechos fundamentales de la persona.
- Desarrollar y potenciar las capacidades productivas del personal y su identificación con los objetivos institucionales.
- Gestionar recursos humanos con transparencia y equidad.
- Fortalecer procesos de planificación, organización, dirección y control Inter e intra institucional.
- Mejorar cuantitativa y cualitativamente, las capacidades humanas en Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Lograr el desarrollo de comunicación institucional.

I.4. VALORES INSTITUCIONALES:

- **RESPONSABILIDAD Y PUNTUALIDAD.-** todo empleado del Gobierno Regional, tiene el compromiso de desarrollar sus funciones, con responsabilidad y puntualidad, en forma integral y asumiendo con pleno respeto su función pública, por lo que deberá ser una actitud

permanente de los servidores, funcionarios y autoridades en el emprendimiento y conducción del desarrollo regional.

- **VOCACIÓN DE SERVICIO.**- éste deberá ser una acción constante en el actuar de nuestras autoridades, funcionarios y personal que labora en el Gobierno Regional, el mismo que implica entrega plena y efectiva en favor de la población regional, sobretodo, a los menos favorecidos.
- **TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN.**- entendido como las capacidades de los miembros del Gobierno Regional, para realizar acciones de manera conjunta y compartida en los trabajos encargados, comprometiéndose en construir una visión futura del departamento.
- **HONESTIDAD.**- actuar con probidad, honradez e integridad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho y ventaja personal, son características vitales y esenciales en el ejercicio de la función pública de las autoridades, funcionarios y trabajadores del Gobierno Regional.

2. **COMPETENCIAS NECESARIAS**

El Gobierno Regional Huánuco, requiere contar con trabajadores eficientes y eficaces, motivados, íntegros, ofreciéndoles seguridad, buen ambiente y armonía en el trabajo; darles un trato justo y velar por su bienestar. Para ello es necesario desarrollar las siguientes competencias:

- **Orientación hacia la productividad:** es la capacidad de trabajar con eficiencia (capacidad de generar los resultados esperados y por sobre el estándar) y eficacia (capacidad de gestionar adecuadamente los

recursos asegurando la calidad del producto final), para lograr los objetivos institucionales.

- **Flexibilidad en la gestión:** refleja la capacidad de dar soluciones a la medida de los desafíos internos y externos, adaptándose a los cambios presentados.
- **Orientación de servicio al ciudadano:** capacidad e intención para comprender y responder a las necesidades del ciudadano, propiciando de manera permanente una administración mas ágil, rápida y flexible que responda a las demandas ciudadanas.
- **Aprendizaje continuo:** capacidad para buscar y transmitir la información que sea relevante para la obtención de los objetivos de la institución, abarca el conocimiento y experiencia propia y la de otros.

3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

3.1. Objetivos de la capacitación

- Capacitar integralmente a las personas; en los NIVELES técnicos y profesionales, en base a las necesidades reales de cada puesto, identificados en el Diagnostico de Necesidades de Capacitación, para atender y superar las diferentes necesidades institucionales, a fin de brindar un mejor servicio al ciudadano y de este modo contribuir el desarrollo del recurso humano de los sistemas integrados de gestión de manejo institucional. A la vez como requisito los trabajadores que acudan a las capacitaciones deberán cumplir su rol como ente multiplicador de la información obtenida hacia sus compañeros de trabajo y así replicar lo aprendido en la capacitación.

- Propiciar una cultura de vocación de servicio, basado en contenidos éticos y axiológicos, desarrollando el trabajo con honestidad, eficiencia y oportunidad, en concordancia con los valores y principios institucionales.
- Impulsar y fortalecer la formación de instructores internos, para contar con recursos humanos que apoyen el proceso de enseñanza - aprendizaje, a fin de fortalecer la labor de capacitación a través de la desconcentración, que incluya a todas las Dependencias y Unidades Orgánicas que conforman el Gobierno Regional Huánuco, en materia de sistemas administrativos integrados y tecnológicos de la información y gestión estratégica de proyectos.

3.2. **Estrategias de la capacitación**

- Evaluación y diagnóstico sobre las necesidades de capacitación, para la determinación de las brechas, el mismo que será definido en cada Plan Anualizado Capacitación por cada Dependencia/Unidad Orgánica correspondiente.
- Orientación del plan a través de la definición de los perfiles, roles específicos de cada puesto.
- Implementación de un sistema de evaluación por competencias.
- Planificación y ejecución de cursos de actualización.
- Proyección y ejecución de talleres interactivos, para el desarrollo de habilidades y competencias institucionales e individuales, a través de alianzas estratégicas, orientadas a desarrollar las capacidades regionales.
- Fomentar la transmisión de conocimientos a través de los facilitadores internos.

3.3. Datos de la población

EL Gobierno Regional Huánuco cuenta con un total de 650 Trabajadores, distribuidos por modalidad laboral que a continuación se detalla:

DESCRIPCION	N°
CONSEJEROS	13
FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS	55
NOMBRADOS	139
INVERSIONES	130
CAS	272
PRACTICANTES	41
TOTAL	650

3.4. Tipos de evaluación a ser implementados

La medición del impacto de las acciones de capacitación y sus logros, en relación a los objetivos previstos en el Plan, serán monitoreados a través de las siguientes herramientas:

- **Prueba de conocimientos:**

Este instrumento será utilizado para determinar si los participantes asimilaron los contenidos de las actividades de capacitación y lograron el nivel de aprendizaje esperado.

- **Evaluación de desempeño:**

Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

4. METAS DE CAPACITACION Y EVALUACION

4.1. Metas e indicadores

Metas de capacitación	Indicadores de capacitación
<p>Reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las diferentes instancias de la institución, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales de la función Pública Regional, logrando colaboradores altamente comprometidos con el desarrollo social y con habilidades en gestión estratégica de proyectos y prestación de servicios sociales, para los cual se desarrollara primeramente el Diagnostico de Necesidades de Capacitación a nivel de cada Unidad Orgánica de las dependencias del Gobierno Regional Huánuco, para ser integrado en el Plan Anualizado de capacitación de cada periodo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Número y proporción de personas capacitadas y aprobadas por dependencia/Unidades orgánicas. • Numero de programas de capacitación gestionados, por dependencia/Unidades orgánicas. • Numero de especialidad o profesionales capacitados y aprobados. • Numero de capacitaciones.
<p>Reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las diferentes áreas de la organización administrativa, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales de la institución, logrando colaboradores competitivos al servicio de la ciudadanía regional, con valores y conocimientos consolidados en gestión pública moderna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de servicio, 40% más eficaz. • Numero de capacitaciones, con asistencia del 70%.
<p>Replicar la capacitación recibida por los facilita-dores hacia el personal identificado de acuerdo a necesidades institucionales o de área.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Numero de replicas realizadas por los facilitadores que recibieron capacitación. • Total de capacitaciones recibidas por los facilitadores en temas de interés institucional o de aéreas.

4.2. **Mecanismos de seguimiento y evaluación**

Las acciones de capacitación y evaluación serán monitoreadas y evaluadas, para medir el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores propuestos, a través de diferentes instrumentos de evaluación y recojo de información.

Encuesta de satisfacción – capacitación

Nombre de la capacitación:

Fecha de inicio:

Fecha de término:

Expositor:

Duración (Hrs):

Agradeceremos marcar con (x), para cada uno de los enunciados, el recuadro que corresponda a su apreciación: (en caso que algún enunciado no se aplique a la capacitación, agradeceremos no contestar).

	No satisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
Respecto a la capacitación				
Utilidad practica de lo aprendido en sus labores diarias				
Cumplimiento de los objetivos de la capacitación				
Temario desarrollado				
Cumplimiento de expectativas				
Respecto al expositor				
Dominio del tema				
Claridad al exponer				
Uso de ejercicios dinámicas y/o otras actividades durante la capacitación				
Disponibilidad para resolver dudas y consultas				
Generación de interés en los participantes por profundizar los temas				
Respecto a la logística				
Sala de capacitación con infraestructura adecuada				
Equipos empleados(proyector, video computadoras)				
Calidad del refrigerio				

Su opinión y comentarios son importantes para el mejoramiento de las acciones de capacitación. **MUCHAS GRACIAS.**