



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN

“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Resolución Directoral Regional

N° 110- 2024-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 27 de Marzo del 2024

VISTO:

La Nota Informativa N° 177-2024-GRSM/DRASAM/DOA/OGA/ARRHH, de fecha 27 de Marzo del 2024 y Memorándum N° 93-2024-GRSM/DRASAM, de fecha 03 de abril del 2024.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Estado, el Título IV, Capítulo XIV de la Ley de Reforma Constitucional, Ley N° 27680 sobre Descentralización, la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 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, constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal.

Que, la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 0004-2019-JUS, prescribe sobre el principio de Legalidad en el numeral 1.1 del artículo IV del Texto Único ordenado, donde precisa que las autoridades administrativas deben de actuar con respecto a la Constitución, la Ley y el Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que fueron conferidas.

Que, mediante Resolución Directoral Regional N° 106-2024-GRSM/DRASAM, de fecha 26 de Marzo del 2024, se conforma el comité de Planificación de la Capacitación de la Dirección Regional de Agricultura san Martín, el cual busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

Que, la Ley N° 28175, Ley del Empleado Público, en su artículo 11°, establece que la capacitación es un deber y un derecho del Empleado Público, está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar un mejor servicio al usuario;

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servicios 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;



Resolución Directoral Regional

N° 110- 2024-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 27 de Marzo del 2024

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado; siendo reglamentado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM en el cual, en su artículo 3° dispone "*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)*".

Que, mediante 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 la Entidades Públicas", la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la Gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los Servidores civiles para brindar servicios de calidad a los Ciudadanos;

Que, de acuerdo a la parte final del numeral 6.4.1.4 de la Directiva, la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realizará como máximo el 31 de marzo de cada año, indicando que las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP;

Que, a través del Acta de Validación del PDP, de fecha 27 de marzo del 2024, los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, dejan constancia que: i) Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas, ii) Se ha revisado la Matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad, iii) Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación ;y, iv) se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

Que, mediante Nota Informativa N° 177-2024-GRSM/DRASAM/DOA/OGA/ARRHH, de fecha 27 de Marzo del 2024, el jefe del Area de Recursos Humanos de la Dirección Regional Agricultura San Martín, remite el Plan de Desarrollo de la Capacitación 2024 de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, para ser aprobado mediante acto resolutivo.

Que, la Dirección Regional de Agricultura San Martín, mediante Memorándum N° 93-2024-GRSM/DRASAM, de fecha 03 de abril del 2024, autoriza se proyecte la presente Resolución Directoral Regional, aprobando el PLAN DE DESARROLLO DE LA CAPACITACION 2024 de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.

Que, por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de San Martín, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 019-2022-GRSM/CR, de fecha 21 de noviembre del 2022, Resolución Ejecutiva Regional N° 312-2023-GRSM/GR, de fecha 28 de Junio del 2023, donde se designa al Director Regional de Agricultura San Martín y con las visaciones los Directores de la Oficina de Asesoría Legal, Area de Recursos Humanos y de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.



Resolución Directoral Regional

N° 110- 2024-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 27 de Marzo del 2024

SE RESUELVE:

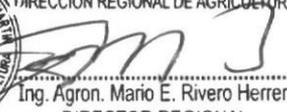
ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LA CAPACITACION 2024 de la Dirección Regional de Agricultura San Martín; elaborado por el Area de Recursos humanos y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación; el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR a la oficina de Gestión Administrativa, a través del Area de Recursos Humanos, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de la Capacitación 2024 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER al Area de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, el Plan de Desarrollo de la Capacitación 2024 de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFÍQUESE la presente conforme a Ley.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.



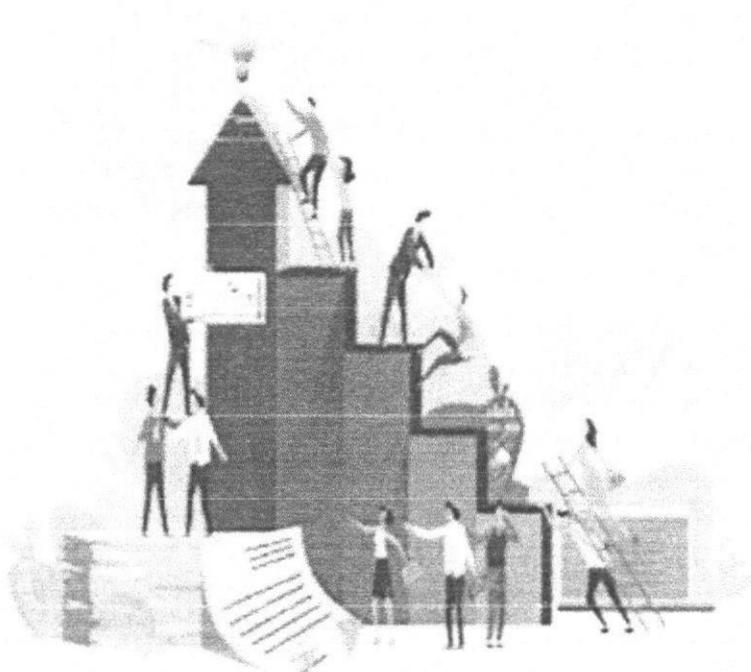
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
Ing. Agron. Mario E. Rivero Herrera
DIRECTOR REGIONAL



DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS
PERSONAS ANUALIZADO
2024**

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS





DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

TRUJO SILVICOLOMUNDO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA COMMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE APRIL Y AYACUCHO

PRESENTACIÓN

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016 SERVIR-PE, publicada el 13 de agosto de 2016 en el Diario Oficial El Peruano, aprueba la Directiva: "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en el cual se establece como instrumento de gestión para la planificación de acciones de capacitación de cada entidad pública: así mismo, en el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación con la finalidad de potenciar las capacidades de los servidores civiles e incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permita mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios a la ciudadanía.

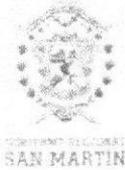
El Plan de Desarrollo de las Personas define los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación, esto en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública que se viene implementando en el Estado Peruano. Dicha política tiene el propósito de promover en el Perú una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos en todos los sectores.

Por lo que, la Dirección Regional de Agricultura San Martín comprometida con una gestión moderna, democrática y descentralizada orientada al mejoramiento de la calidad de servicio que se brinda a la ciudadanía, busca dotar de conocimientos y habilidades a los servidores públicos y funcionarios a su cargo. En ese sentido, la Dirección Regional de Agricultura San Martín ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), de forma participativa y responsable, con alcance a los servidores públicos bajo su jurisdicción.

Con ese propósito y para su concreción, la Dirección Regional de Agricultura San Martín, inició la formulación concertada y participativa del Plan de Desarrollo de las Personas 2023-2024, proceso que involucró a los representantes del Comité de Planificación de la Capacitación. El proceso comenzó con la actualización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de las direcciones y áreas bajo la jurisdicción de la Unidad Ejecutora 924 – Agricultura San Martín

Tarapoto, marzo 2024





DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

ÁREA DEL MINISTERIO DE LA COORDINACIÓN REGIONAL, EMPLEO, SEGURIDAD Y DE LA COOPERACIÓN DE LOS SERVICIOS BÁSICOS DE AGROPECUARIO

I. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

Incrementar la competitividad y productividad de los agentes económicos en el departamento

II. MISIÓN Y VISIÓN:

Formalización y titulación oportuna de predios rurales para los productores agropecuarios.

Infraestructura de sistemas de riego oportuno en las unidades agropecuarias del departamento.

Acciones de promoción de paquetes tecnológicos adecuada para productores agropecuarios.

Nota: El PDP – 2024 no ha sido considerado dentro del presupuesto institucional, por lo que no se tiene alineado a ninguno de los objetivos institucionales

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

1. *Dirección Regional*
 - a. *Área de Gestión de Riesgos y Desastres*
 - b. *Área de Comunicaciones e Imagen Institucional*
 - c. *Área de Transparencia*
2. *Órgano de Asesoramiento*
 - a. *Oficina de Planeamiento y Estadística Agraria*
 - b. *Oficina de Asesoría Jurídica*
3. *Órganos de Línea*
 - a. *Dirección de Operaciones Agrarias.*
 - b. *Dirección de Desarrollo y Competitividad Agraria*
 - c. *Dirección de Titulación y Reversión de Tierras y Catastro Rural*
 - d. *Dirección de Infraestructura Agraria.*
4. *Órgano de Control*
 - a. *Órgano de Control Institucional*
5. *Órgano de Apoyo*
 - a. *Oficina de Gestión Administrativa*
 - b. *Oficina de Gestión Presupuestal*





DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

MINISTERIO DE AGRICULTURA, RIEGOS Y PESQUERÍA - COMISIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA Y PESQUERÍA

6. Agencia de Desarrollo Económico

- Rioja
- Moyobamba
- Lamas
- San Martín
- El Dorado
- Bajo Huallaga
- Picota
- Bellavista
- Huallaga
- Mariscal Cáceres



Se adjunta organigrama en Anexo 1



IV. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

Régimen Laboral	Varones	Mujeres	Total Trabajadores
D.L. 276	68	43	111
D.L. 1057	14	04	18



V. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

Se adjunta matriz DNC en Anexo 2

VI. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La fuente de financiamiento serán los recursos ordinarios y directamente recaudados de la entidad.



VII. Matriz PDP

Se adjunta matriz PDP en Anexo 3



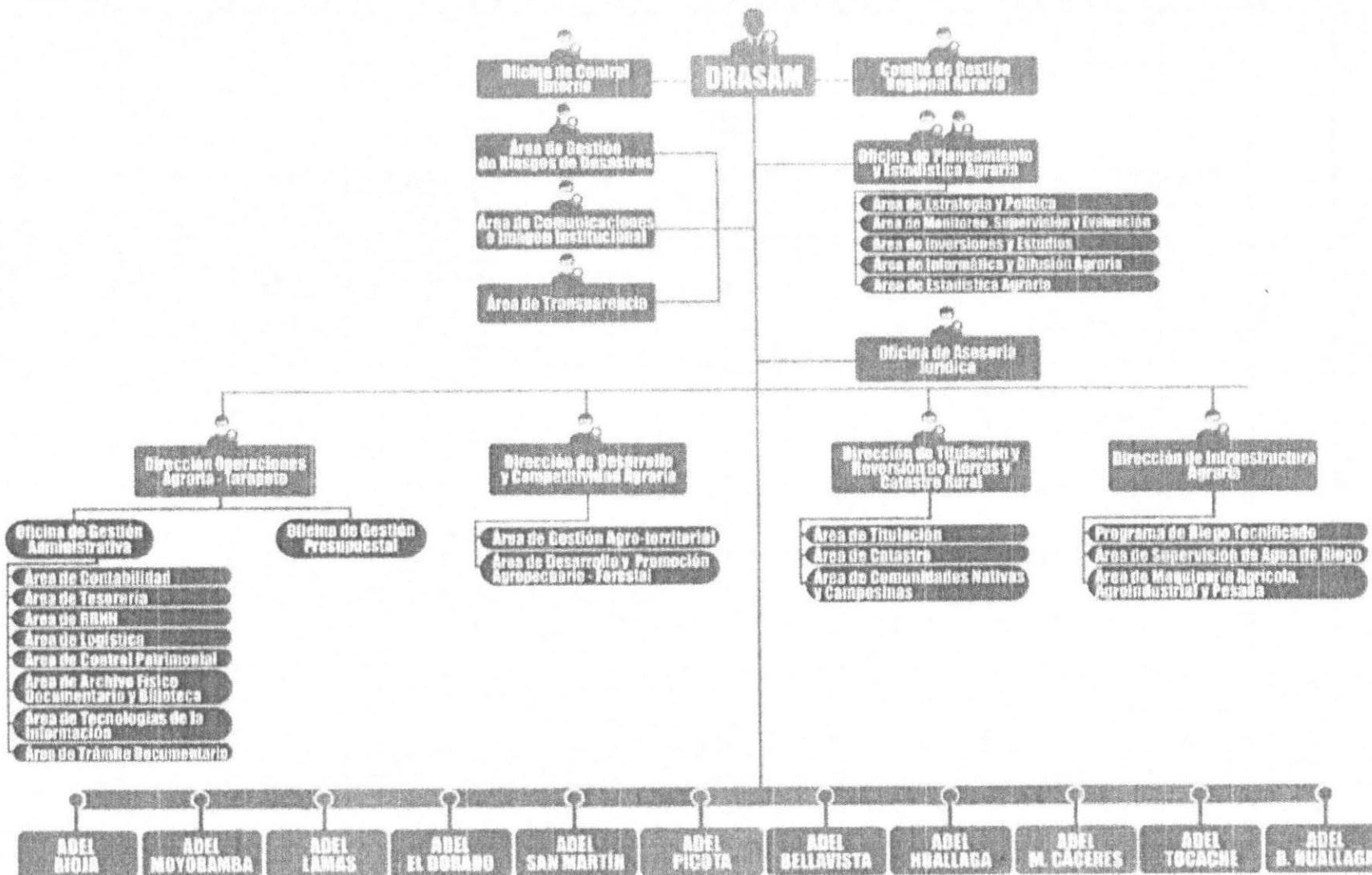
GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN

IMPULSANDO LA RICA Y EL DESARROLLO

ANEXO 1



ANEXO 2

VI. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC):

2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
			De Aprendizaje	De Desempeño							COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones dirigida a los servidores de las diversas áreas de la entidad	50	TALLER	1	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	1	0	0	0
Taller de Redacción Eficaz	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la importancia de la redacción para la función pública	No aplica	25	TALLER	1	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	1	0	0	0
Charla de Ética	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de la ética para la función pública	No aplica	50	TALLER	1	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	1	0	0	0
Charla sobre Conflicto de Intereses	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de como prevenir el conflicto de intereses en la función pública	No aplica	50	TALLER	1	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	1	0	0	0
Charla sobre Delitos contra la administración pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de como prevenir los delitos contra la administración pública	No aplica	50	TALLER	1	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	1	0	0	0
Charla sobre Gestión de Intereses	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de la gestión de intereses para la función pública	No aplica	50	TALLER	1	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	1	0	0	0



ANEXO 3

VIII. MATRIZ PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	HABILIDADES BLANDAS	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	GENERALES	Curso de Redacción Eficaz	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Ética	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Conflicto de Intereses	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Delitos contra la administración Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de Intereses	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0

