



RESOLUCIÓN DE GERENCIA SUB REGIONAL
N° 040-2025-GR.CAJ/CHO.

Chota, 31 de marzo 2025

VISTOS:

EL OFICIO N°066-2025-GR.CAJ-GSRCH/OSRA-URH, DE FECHA 28 DE MARZO DE 2025; PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025; PROVEÍDO DE GERENCIA N° 1034, DE FECHA 28 DE MARZO 2025, Y;

CONSIDERANDOS:

Que, la Gerencia Sub Regional de Chota, es un Órgano Desconcentrado del Gobierno Regional de Cajamarca, con capacidad de contraer compromisos, siendo la entidad responsable de formular y coordinar acciones de desarrollo dentro del ámbito geográfico de su jurisdicción de las provincias de Chota, Hualgayoc y Santa Cruz; constituyendo una Entidad del Sector Público.

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

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

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

Que, el artículo 135° del Reglamento en mención, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; y señala además, que el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, de conformidad con el literal b) del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIRPE, 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 Dirección de Personal 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;

El Gerente Sub Regional de Chota, en mérito y en uso de las facultades conferidas por la Ley 27783- Ley Bases de la Descentralización; Ley 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y su modificatoria; Ley N° 27902, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad; Resolución Ejecutiva Regional N° D145-2024-GR-CAJ/GR, de fecha 30 de abril 2024.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2025, de la Gerencia Sub Regional Chota, el mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución, en (06 folios).



076-602119



www.gsrchota.gob.pe
tramite@gsrchota.gob.pe



Jr. Sagrado Corazón de Jesús
N° 620 Chota - Cajamarca



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA SUB REGIONAL CHOTA



ARTICULO SEGUNDO: DISPONER que la Dirección de Personal, ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2025. Asimismo, haga el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que la Dirección de Personal de la Gerencia Sub Regional Chota, presente el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2025 a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

ARTICULO CUARTO: PUBLÍQUESE la presente resolución en el Portal de Transparencia de la Gerencia Sub Regional Chota.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
GERENCIA SUB REGIONAL CHOTA

Ing. Marco Antonio Vargas Vásquez
GERENTE SUB REGIONAL



076-602119



www.gsrchota.gob.pe
tramite@gsrchota.gob.pe



Jr. Sagrado Corazón de Jesús
N° 620 Chota - Cajamarca



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

I. De la entidad.

La Gerencia Sub Regional Chota desde su funcionamiento como Proyecto Micro Regional Sierra Centro Cajamarca, con ámbito de influencia en las provincias de Chota, Cutervo, Santa Cruz y Hualgayoc, creada mediante el Decreto Supremo N° 073-85-PCM del 05 de setiembre de 1985, como organismo desconcentrado ha tenido como principal objetivo promover el desarrollo de los pueblos ubicados en la sierra central del departamento de Cajamarca.

Que, durante su larga existencia como organismo promotor del desarrollo Integral de los pueblos, su contribución al progreso y bienestar de los mismos resulta sumamente positivo, no obstante, por las diversas denominaciones: Micro Región, Sub Región o Gerencia Sub Regional.

La actual Gerencia Sub Regional de Chota como órgano desconcentrado del Gobierno Regional de Cajamarca, tiene sustento legal en la Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria Ley N° 27902, e instancia inmediata del Gobierno Regional Cajamarca cuya proyección a los caseríos, centros poblados menores, distritos y provincias es de gran notoriedad, aparte del contacto permanente con la población del campo y la ciudad.

II. Presentación

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado de la Gerencia Sub Regional Chota, correspondiente al período 2025, ha sido elaborado teniendo como referencia la normatividad vigente propuesta por la Autoridad Nacional Del Servicio Civil - SERVIR, la que estipula mediante la directiva: "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, aprobada con Resolución Presidencial Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE de fecha 8 de agosto 2016. Asimismo, se ha tenido en cuenta los objetivos estratégicos institucionales, postulados en el Plan Estratégico del Gobierno Regional Cajamarca.

En el contexto actual de modernización del Estado y siendo la Gerencia Sub Regional Chota una entidad que actualmente se encuentra buscando mejorar la gestión de proyectos, el Plan de Desarrollo de Personas – PDP se constituye en una herramienta que permite la identificación de objetivos de capacitación alineados con los instrumentos de gestión de la entidad, permitiendo la implementación de estrategias adecuadas a los objetivos institucionales.



Se considera que la capacitación es uno de los principales ejes que permite el logro de los objetivos institucionales, mejorando el desempeño laboral, proporcionando especialización y perfeccionamiento en conocimientos y competencias de los servidores/as a fin de dar una respuesta eficiente, eficaz y proactiva ante los retos venideros.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

II. Objetivos Estratégicos (Gore Cajamarca)

Objetivo Estratégico Institucional		Nombre del Indicador
Código	Descripción	
OEI. 02	Mejorar la calidad de los aprendizajes en los estudiantes de diferentes niveles y modalidades del sistema educativo	Porcentaje de estudiantes de 2 grado de Primaria de instituciones educativas públicas que se encuentran en el nivel satisfactorio comprensión lectora.
		Porcentaje de estudiantes de 2 grado de Primaria de instituciones educativas públicas que se encuentran en el nivel satisfactorio en matemática
OEI.04	Promover el acceso a los servicios básicos de agua de calidad, saneamiento y vivienda a la población del departamento de Cajamarca	Porcentaje de población rural con abastecimiento de servicio de agua potable por red pública
		Porcentaje de población Urbana con abastecimiento de servicio de agua potable por red pública.
OEI.08	Fortalecer la gestión institucional administrativa moderna, la transparencia y la integridad en el Gobierno Regional Cajamarca	Porcentaje de la Red Vial Departamental pavimentada o afirmada.
		Porcentaje de localidades con acceso a telecomunicaciones.
OEI 14	Mejorar el acceso equitativo a servicios de salud integral, continuos, inclusivos y de calidad a la población.	Porcentaje de la población adulta que considera que la gestión pública del Gobierno Regional es buena o muy buena.

III. Misión y Visión:

-Misión

Generar, proveer información y conocimiento, para promover un desarrollo integral en el ámbito Sub Regional, para mejorar las condiciones de vida de la sociedad.

-Visión

Como parte de esta fase se identificó la Visión del Sector, la cual refleja la condición a futuro que espera alcanzar:

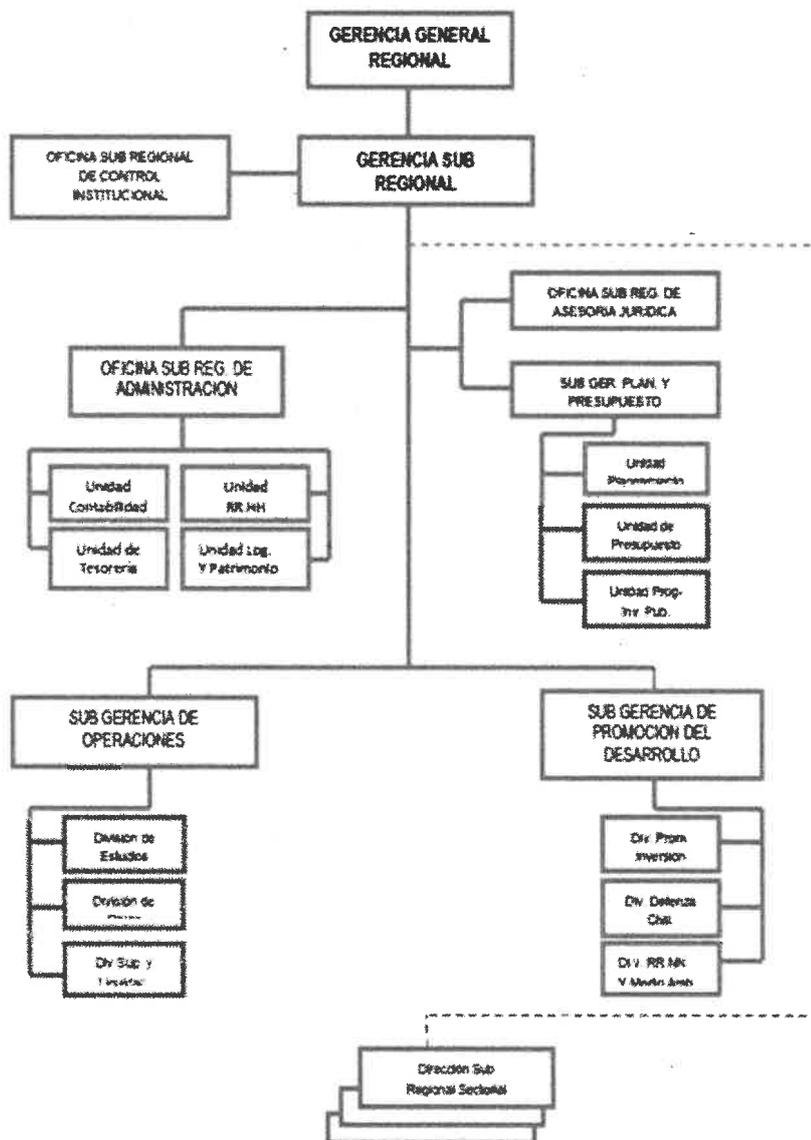
“Un país moderno que aproveche sosteniblemente sus recursos naturales y que se preocupe por conservar el ambiente conciliando el desarrollo económico con la sostenibilidad ambiental en beneficio de sus ciudadanos”.



IV. Estructura Orgánica:

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

R.E.R. n° 144-2003-GR.CAJ/P. (02 Abril 2003)



V. Servidores Civiles que Conforman la Entidad:

Régimen Laboral	# Número Servidores
D.L.276	32
D.L.1057 (CAS)	31
D.L. 728	01



VI. Resultados de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA 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	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desconocimiento sobre gestión de las contrataciones públicas, lo que genera constantes apelaciones a los procesos de selección. Nueva ley de contrataciones públicas Ley Nº 32069.	Curso de capacitación en contratación pública	ALTO	Conocimiento de la ley de contrataciones	Comprender y aplicar la normativa de contratación en el desarrollo de las sesiones virtuales	Aplicar correctamente la normatividad de la contratación pública dirigida a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	40	TALLER	C1	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	7	15000	0	15000
2	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera	Curso de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera	Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	25	CURSO	C1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	5000	0	5000





<p>poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.</p>		<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)</p>	<p>Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestas y programas presupuestales</p>	<p>Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes</p>	<p>10</p>	<p>CURSO</p>	<p>C1</p>	<p>6</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>3</p>	<p>1000</p>	<p>0</p>	<p>1000</p>
<p>Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.</p>	<p>Curso de Ética</p>	<p>BAJO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)</p>	<p>Comprender la importancia de la ética para la función pública</p>	<p>No aplica</p>	<p>60</p>	<p>CURSO</p>	<p>E</p>	<p>5</p>	<p>MATERIAS TRANSVERSALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>4</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>
<p style="text-align: right;">Total 21000</p>															

VII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

El PDP 2025, asciende a la suma total de S/.21,000.00 soles, de la fuente de financiamiento de Recursos Directamente Recaudados.



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	40	GENERALES	Curso de capacitación en contratación pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	7	15000	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 Presupuesto Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	5000	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	10	GENERALES	Curso de Gestión de recursos humanos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	5000	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	60	MATERIAS TRANSVERSALES	Curso de Ética	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0

