



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 0061 -2016-GORE-ICA/GRAF

Ica, 06 MAY 2016

Visto el Informe N° 046-2016-GORE-ICA-GRAF-SGRH/ICHC, referente al Plan de Capacitación dirigido al Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ica para el periodo 2016, elaborado por la Trabajadora Social de la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que la Administración Pública a través de las entidades deberán diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como a regular las acciones de capacitación tendientes a garantizar el desarrollo de la Carrera Administrativa y mejorar el desempeño laboral;

Que, el Plan de Capacitación dirigido al Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ica para el periodo 2016, constituye un documento en el que se propone desarrollar y ejecutar Diplomados, Seminarios, Cursos, Charlas para el desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores positivos del servidor de la Sede Central y Servicios de Atención Sub Regionales del Gobierno Regional de Ica;

Que, la puesta en marcha del Plan de Capacitación dirigido al Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ica para el periodo 2016, asegurará tanto el desarrollo de la carrera del servidor como el cumplimiento de los fines de la entidad;

Que, en tal sentido, es necesario que el Plan de Capacitación dirigido al Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ica para el periodo 2016 sea aprobado mediante el presente acto resolutivo, y de esta manera lograr actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes de los trabajadores en las actividades que realiza, e Incrementar la productividad laboral;

De conformidad a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y las facultades otorgadas a los Gobiernos Regionales a través de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y modificatorias;





SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan de Capacitación dirigido al Personal de la Sede del Gobierno Regional de Ica para el periodo 2016, el mismo que consta de dieciocho numerales, y forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2º.- Notificar la presente Resolución a la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos, al Secretario General del Sindicato de Trabajadores del GORE-ICA y a las Instancias correspondientes de acuerdo a Ley.

Artículo 3º.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica (www.regionica.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

ASOC. RICARDO P. RAMIREZ MORENO
GERENTE REGIONAL

	GOBIERNO REGIONAL DE ICA
	GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
	Ica, 06 de mayo del 2016
	Señor: SUBGERENCIA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN
	Para su conocimiento y fines consiguientes, remito a Ud. Copia del original de la R.G.R N° 061-2016 de fecha 06-03-2016 La presente copia constituye la transcripción oficial de dicha Resolución.



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

PLAN DE CAPACITACION

I. DENOMINACION DE LA ACTIVIDAD:

"PLAN DE CAPACITACION DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA"

II. ENFOQUE GENERAL DEL PLAN:

- 2.1 El programa de capacitación es una acción planificada, cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano (servidores) en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo. La capacitación debe responder a las demandas institucionales y las necesidades de los trabajadores (logrando desempeñar sus funciones eficazmente en sus puestos de trabajo, siendo más competentes, hábiles).
- 2.2 El programa de capacitación conlleva al mejoramiento continuo de las actividades laborales; con el objeto de implementar formas óptimas de trabajo, de mejorar el conocimiento y las habilidades del personal de la Sede del Gobierno Regional. En este sentido, el plan de capacitación va dirigido al perfeccionamiento técnico y teórico del trabajador, con lo que se busca producir resultados laborales de calidad, de excelencia en el servicio en función de los objetivos de la Institución.
- 2.3 El Programa de Capacitación, se encuentra enmarcado dentro de las metas y objetivos que tiene el Gobierno Regional de Ica, cuya finalidad es mejorar la eficacia laboral de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional y Centros de Servicios Sub Regionales; con la finalidad de mejorar la calidad del potencial humano, así como la Modernización y Desarrollo Institucional Regional.
- 2.4 La ejecución del Programa está orientado a capitalizar la experiencia y aptitudes de los trabajadores en sus diferentes funciones y especialidades (beneficia en forma directa a los servidores que prestan servicios a nivel de la Sede del Gobierno Regional), repercutiendo en el prestigio institucional, logrando brindar mejor atención a los usuarios y mayor identificación con la problemática de nuestra Región.

III. DEPENDENCIA RESPONSABLE:

Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos

IV. PROBLEMAS DE GESTION:

En los aspectos de gestión pública, el Gobierno Regional de Ica presenta la situación siguiente:





"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

- 4.1 Como es de conocimiento la principal fuente de financiamiento de los gobiernos regionales provienen de los recursos ordinarios del tesoro público. Solo algunos Gobiernos Regionales se benefician de ingresos adicionales de los conceptos de canon, sobre canon y rentas de aduanas. Por ejemplo el promedio de ingresos por estos rubros cuando constituían los CTAR, llegaba al 24%.
- 4.2 Los procedimientos internos, especialmente en la parte administrativa, son densos y engorrosos, que en muchos casos se llevan a cabo de manera mecánica utilizando sistemas tradicionales de trabajo. Los procesos externos que tienen que ver con los servicios al ciudadano están regulados de manera formal. Los TUPAS están desactualizados y no se han aprovechado las posibilidades que la Ley faculta para simplificar y mejorar la calidad de los servicios.
- 4.3 Los procesos de ascensos y reconocimiento de los trabajadores se encuentran congelados por las disposiciones legales vigentes. Se percibe un clima de descontento e inequidad donde predomina la regla de "no comprometerse". No se incentiva la iniciativa y asumir nuevos retos. Se encuentra escasos niveles de motivación, no hay programas de incentivos para la mejora del trabajo del personal.
- 4.4 Las necesidades de capacitación se atienden de manera esporádica y puntual. No hay un plan de capacitación que de manera integral prepare las capacidades humanas para el reto de una administración moderna en nuestra Institución; por lo que es necesario identificar las necesidades de capacitación y programar la ejecución de la misma.
- 4.5 En cuanto a la composición del personal por grupos ocupacionales, entre los servidores nombrados y Contratados Administrativos de Servicios (CAS) que son significativos, se observa una fuerte concentración en el grupo correspondiente al grupo profesional, que representa el 61.44% del total del personal, seguido del personal técnico que representa el 29.32% y por último el nivel funcionario representa el 9.24%.
- 4.6 El personal directivo y profesional esta insuficientemente preparado en concepción y métodos en materia de gestión pública, planificación del desarrollo sostenible y gestión de la equidad. Se cuenta con escasos cuadros profesionales y técnicos preparados para formular y evaluar proyectos y modernizar la gestión pública; asimismo, presentan una regular disponibilidad, uso y aplicación de sistemas informáticos integrados para la gestión pública regional.

V. FINALIDAD:

- 5.1 El Plan se orienta a mejorar la capacidad de gestión y decisiones del Gobierno Regional generando apropiados cuadros gerenciales, profesionales y técnicos que den soporte y viabilidad al proceso de





"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

descentralización y promuevan el desarrollo económico con equidad; a la vez Busca:

- promover liderazgos que aseguren las bases de la competitividad, la prestación de servicios públicos regionales eficientes, se refuerce una cultura organizacional donde la creatividad, el trabajo en equipo, la calidad del servicio al usuario, el trabajo por resultados y el orgullo de pertenencia sean sus distintivos.
- Incrementar la productividad.
- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza.
- Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña.
- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- Prevenir riesgos de trabajo.

VI. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Son Objetivos específicos del Plan:

- 6.1 Optimizar el funcionamiento del GORE ICA, promoviendo el apropiado uso de sus recursos, el desarrollo de su sistema de gestión, y la calidad de sus recursos humanos en función de mejorar los servicios públicos.
- 6.2 Servir a la construcción de una nueva administración pública regional, orientada a la calidad de servicios con un fuerte soporte ético.
- 6.3 Incorporar las demandas específicas de capacitación de los trabajadores del Gobierno Regional Ica en función de sus realidades particulares, a fin de establecer formas de atenderlas y generar su compromiso en la ejecución y la continuación de los procesos de cambio institucional. Asimismo promover determinados ejes temáticos de fortalecimiento en función de las prioridades nacionales de modernización del Estado.
- 6.4 Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes de los trabajadores en las actividades que realiza, e Incrementar la productividad laboral.
- 6.5 Permanente capacitación al personal directivo, profesional y técnico en los diferentes sistemas administrativos y técnicos en la que desempeñan sus funciones; con el que se logrará mejorar la eficiencia y eficacia de los servidores y de esta manera brindar un mejor servicio a la comunidad.

VII. CRONOGRAMA:

- Fecha de inicio : 01 de mayo del 2016





“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

- Fecha de término : 31 de diciembre del 2016

VIII. DESCRIPCION DE LOS EJES TEMÁTICOS:

El Programa comprende el dictado de Diplomados y Cursos especializados orientados hacia los profesionales y técnicos de las diferentes especialidades y Oficinas administrativas para mejorar su rendimiento; y de Seminarios con temáticas de actualidad de acuerdo a la modernización de la administración pública y temas para mejorar las relaciones humanas.

IX. NECESIDADES DE CAPACITACION:

Del análisis efectuado al documento presentado, así como a la sistematización de la demanda formulada, ha sido posible identificar un conjunto de necesidades específicas de capacitación siendo las principales las que a continuación se detalla:

Se deja a consideración de las instancias correspondiente priorizar los ejes temáticos que se desarrollarán en el presente año 2016, los mismos que se establecieron de común acuerdo con el Secretario General del Sindicato de Trabajadores del GORE-ICA

Diplomados en:

- Gestión Pública;
- Gestión y Administración y Gestión Pública;
- Recursos Humanos para el Sector Publico;
- Políticas Públicas y Gestión Estatal;
- Sistemas Informáticos de Gestión Pública-SIAF/SEACE/SIGA;
- Sistemas Patrimoniales SIGA/SIMI/SBN;
- Seguridad y Salud en el Trabajo y Fiscalización Laboral.

Cursos, Seminarios, Charlas:

- Ampliaciones de Plazo, Adicionales y Deductivos de Obra según el D.S.N° 138-2012-EF, Reglamento de la Ley N° 30225.
- Responsabilidades en el Ejercicio de la Función Pública - lo que todo Funcionario y Servidor Público debe Saber
- Nueva Ley de la Carrera Administrativa: Calidad de Servicio, Toma de decisiones y Elaboración de Manuales de Organización y Funciones, Manuales de Procedimientos y Nuevos Lineamientos de Formulación de Documentos de Gestión.
- Elaboración, Formulación y Evaluación de Perfiles y Proyectos de Inversión Pública.
- La Globalización del Conocimiento como nueva Herramienta Competitiva y Retos para la Ejecución de Políticas Sociales.
- Determinación de Responsabilidades, Tratamiento Contable, Gestión y Saneamiento en la Administración de los Bienes Muebles e Inmuebles de Propiedad del Estado y Aplicación Práctica de la





“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

Formulación del Plan Anual de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

- Motivación, Liderazgo y Relaciones Humanas.
- Desarrollo y Actualización Integral en la Ingeniería.
- Los Sistemas Administrativos y Desarrollo de Habilidades para Asistentes Administrativos y de Gerencia.
- Actualización para Secretarías.
- Sistema Nacional de Inversión Pública.
- Sistema de Gestión Financiera.
- Sistema de Presupuesto.
- Sistemas de Gestión de Recursos Humanos, dentro del marco de la Modernización del Estado.
- Ley de Adquisiciones y Contrataciones del Estado y su Reglamento.
- Responsabilidad Administrativa, Funcional y Penal de Funcionarios y Servidores en la Gestión Pública.
- Sistema Integrado de Administración Financiera Gubernamental SIAF – FP en los Órganos Públicos.

X. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

El cronograma de los eventos de capacitación se programará una vez que se apruebe el presente plan de capacitación.

XI. FUENTE DE FINANCIAMIENTO:

Para la ejecución del Plan de Capacitación, es preciso determinar el financiamiento, para ello debe considerarse los recursos económicos de la Sede del Gobierno Regional de Ica, para poder desarrollar el programa en forma inmediata, teniendo en cuenta que la capacitación es una inversión y no un gasto en términos de resultados, se requiere de la aprobación de una asignación presupuestal el que debe ser aprobado por las instancias correspondientes; **si no existe disponibilidad presupuestal para la ejecución del Plan de Capacitación, se habrá desaprovechado el trabajo realizado.**

XII. POBLACIÓN – OBJETIVO:

Los eventos considerados en el Plan de Capacitación estará dirigido preferentemente a los funcionarios y servidores (Personal profesional y técnico de la Sede del Gobierno Regional de Ica y Servicios de Atención Sub Regionales).

XIII. META:

Procurar que todo el potencial humano de la Sede del Gobierno Regional y Servicios de Atención Sub Regionales participen activamente en los eventos de Capacitación a desarrollarse.





“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

XIV. ENFOQUE PEDAGOGICO:

- 14.1 El enfoque pedagógico de soporte al Plan y los programas de capacitación deben estar comprendidos en el aprendizaje por competencias. Este es un proceso de aprendizaje que fomenta la asimilación de la información así como el desarrollo de habilidades y actitudes favorables para el dominio de las competencias. Para aprender es necesario querer saber, saber hacer y conocer.
- 14.2 El desarrollo de capacidades debe darse en cuatro niveles de aprendizaje, según manifiesta la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Educación en el siglo XXI; estas son:
- Aprender a Aprender: Desarrollo de la creatividad y de la innovación, buscando nueva alternativa de solución a la diversidad de problemas, fomentando los talentos humanos a partir de la propia experiencia.
 - Aprender a Hacer: Desarrollo de capacidades practicas, habilidades y destrezas relacionadas con las competencias.
 - Aprender a Ser: Desarrollo de la capacidad de tomar decisiones, comprender y fomentar la vigencia de normas para encausar la vida social, asumir plenamente las responsabilidades.
 - Aprender a Convivir: Desarrollo de la vida en sociedad, comprender y fomentar las relaciones sociales, aprender a trabajar en equipo, respetar las ideas ajenas, promover y respetar los liderazgos, en el marco de una cultura democrática y participativa de concertación y paz.
- 14.3 El Plan busca bajo este enfoque, el desarrollo de capacidades que permitan la adecuada comprensión de los procesos de la gestión pública regional.



XV. MEJORAMIENTO DE LA CAPACIDAD GERENCIAL:

Comprende desarrollar la capacidad institucional de gerencia con enfoque estratégico para asumir responsabilidades de conducir la gestión pública en los gobiernos descentralizados. Se deberá fortalecer la capacidad administrativa de la alta dirección a través de una política moderna de recursos humanos, que cuente con las herramientas para la gestión (reclutamiento, capacitación, incentivos y evaluación de personal). Se deberá mejorar los niveles profesionales y la formación y/o experiencia que garanticen el apropiado desarrollo de los servicios, programas y proyectos regionales. Se debe considerar: formación académica de los gerentes en niveles de postgrado, formación académica de los directivos con especializaciones cortas, transmisión de casos y experiencias exitosas, recursos informáticos, uso de conocimiento de idiomas, gerencia de proyectos y programas sociales y económicos.



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

XVI. DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS:

Comprende optimizar los resultados del trabajo aprovechando la formación, capacitación, y experiencia para mejorar la gestión de los sistemas administrativos y la gestión de personal. Se deberá fortalecer las capacidades del personal en la gestión de los sistemas administrativos, así como los mecanismos de motivación e incentivos para los trabajadores. Se debe fortalecer las capacidades profesionales y técnicas en gestión pública a través del auto aprendizaje, desarrollando la innovación y adaptación a los cambios del entorno. Se debe optimizar los niveles profesionales y técnicos de los servidores. Se debe considerar: mejorar los niveles de profesionalismo; niveles de tecnificación; niveles de capacitación y experiencia técnica.

XVII. DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD EN LA GESTION:

Se refiere al desarrollo interno de procesos de aprendizaje, creatividad y aporte individual y colectivo a la generación de valor en la organización en cuanto se refiere a nuevos sistemas, procesos, procedimientos, métodos de trabajo que permitan optimizar los servicios. Se debe considerar: mejora de procedimientos, optimización de los modelos organizacionales, optimización de los métodos de trabajo, desarrollo de nuevos servicios, rediseño de procesos, desarrollo de la creatividad y eliminación de actividades que no generan valor.

XVIII. DESCRIPCIÓN DE ACCIONES A EJECUTARSE:

- Coordinar, Gestionar a nivel de las autoridades del Gobierno Regional de Ica.
- Coordinar con Empresas Especializadas en Capacitación (Escuela Nacional de Control, ESAM, CAD, IPAE, Universidad Nacional Mayor de San Marcos y otras universidades etc.)
- Coordinar con ponentes e instituciones afines al desarrollo de los eventos de capacitación.
- Motivar a los trabajadores, a fin de lograr una participen activa en los eventos de capacitación
- Evaluación de las actividades de capacitación



XIX. PROCESO E INTERPRETACIÓN DE CAPACITACIÓN:

- 18.1 El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo, con la que se logrará mejorar la productividad y desarrollo de la entidad. Los planes de capacitación de los trabajadores son el recurso más valioso de toda la actividad de recursos humanos; de allí la necesidad de invertir en los planes de capacitación de manera continua y sistemática.
- 18.2 Uno de los pasos del plan de capacitación es la detección y análisis de las necesidades, el que permite identificar fortalezas y debilidades en el ámbito laboral, es decir, las necesidades de



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

conocimiento y desempeño; orientado a lograr que la mayor cantidad de empleados participen en el plan de capacitación; la capacitación está vinculada al recurso humano, al recurso físico o material disponible, y a las disponibilidades de la Institución (es necesario fijar el presupuesto disponible para el desarrollo de la capacitación).

- 18.3 El desarrollar las capacidades de los trabajadores, les proporciona beneficios y los ayuda a incrementar sus conocimientos, habilidades y cualidades, por ende redundando en beneficio de la Institución.
- 18.4 La ejecución de los eventos de capacitación se desarrollarán vía convenio con Empresas Especializadas en Capacitación tales como: Escuela Nacional de Control, ESAM, CAD, IPAE, Universidad Nacional Mayor de San Marcos y otras universidades y empresas.

Proyecto presentado por la Asistente Social de la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica.

Ica, abril 2016

