

# Gobierno Regional del Callao

TESTIGO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES  
FIDEL DEL ORIGINAL QUE OBRA EN EL ARCHIVO  
CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

## Resolución Ejecutiva Regional N° 000010

RISTHIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2014

### EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

#### VISTOS:

El Informe N° 01- 2013-GRC/ SCEPDP-2014 de fecha 09 de diciembre de 2013, presentado por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Secretario del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP del Gobierno Regional del Callao, conteniendo el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) anualizado para el año 2014;

#### CONSIDERANDO:

Que, con Resolución Ejecutiva Regional N° 000318 del 30 de junio de 2011 se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) quinquenal del Gobierno Regional del Callao, correspondiente al periodo 2012-2016;

Que, se requiere aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) anualizado correspondiente al año 2014 a efectos de poder desarrollar las acciones de capacitación que permitan la consecución de los objetivos trazados en el plan mencionado en el considerando anterior;

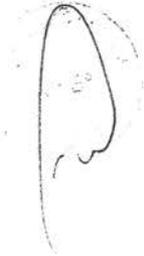
Que, de acuerdo a lo señalado en la "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 23 de marzo de 2011, los Planes Quinquenales y Anualizados que se encuentren validados por el Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) deben ser aprobados por el Titular de la Entidad.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones otorgadas por la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley 27867;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Gobierno Regional del Callao anualizado para el año 2014, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

#### REGÍSTRESE y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
ABOG. DIFERENCIADO ZANA SERRILLAS  
SECRETARIO DEL COMITÉ REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Dr. FELIX MORENO CABALLERO  
PRESIDENTE



Gobierno Regional  
del Callao

PLAN DE DESARROLLO DE  
LAS PERSONAS

**PDP**

AÑO 2014



Gobierno Regional  
del Callao

CHRISTIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2014

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

### GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

2014

#### Presentación

La Ley del Servicio Civil promulgada en julio del 2013 al momento de su implementación provocará un cambio estructural en la manera como se relaciona el Estado con los ciudadanos, buscando garantizar la prestación de un mejor servicio a la ciudadanía, mejorando y consolidando las competencias de los trabajadores introduciendo criterios transparentes, objetivos y equitativos que permitan establecer una meritocracia que redunde en beneficio tanto del trabajador, de la institución a la que pertenece y por ende a la población objetivo.

Dentro de los principales elementos con los que cuenta esta ley para conseguir los fines mencionados se señalan entre otros la evaluación del desempeño y la capacitación.

Podemos señalar que dentro de este proceso de mejora, los dos elementos señalados se hallan directamente relacionados entre sí y actúan de manera interdependiente en la gestión moderna de los recursos humanos. Una meritocracia debe contemplar la evaluación del desempeño de las funciones encomendadas con criterios objetivos y mensurables, por su parte la capacitación incide, como un factor de doble entrada, en la mencionada evaluación, por cuanto como resultado de la misma, indicará si se trata de un evento de estímulo o de un evento encaminado a superar un rendimiento deficiente, de igual manera a través del desempeño se evaluará el impacto de la capacitación recibida. De igual manera, la capacitación es un factor fundamental en el establecimiento de una meritocracia, por cuanto permite mejorar el nivel de competencias de las personas y por ende su calificación.

De acuerdo a esto, la capacitación es el eje principal del proceso mencionado puesto que permite modernizar el aparato público. Ante los retos que plantea una sociedad globalizada, con tecnologías y conceptos que varían constantemente, se requiere contar con personal idóneo y permanentemente capacitado, es decir que cuente con las competencias necesarias y los conocimientos actualizados que garanticen el buen desempeño de las funciones que el puesto exige.

Dicha capacitación tiene a su vez que responder a necesidades institucionales, expresadas en un diagnóstico al que se llega a través de entrevistas y/o encuestas elaboradas para dicho fin, las mismas que se reflejan priorizadas en un plan que contempla los diversos aspectos de las acciones a desarrollar, así como los objetivos y contenidos de capacitación, la población objetivo, los plazos de ejecución, el presupuesto requerido y el método para evaluar el cumplimiento del mismo.

De acuerdo a lo expuesto, estamos seguros que el cumplimiento del presente plan basado en los criterios metodológicos establecidos por SERVIR, contribuirá positivamente al logro de los objetivos institucionales.

10 ENE. 2014

RISTHIAN OMAR HERNÁNDEZ DE LA CRUZ  
Jefe de la Oficina de Trámite y Control de Expedientes  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

## ASPECTOS GENERALES

Como agentes directos del proceso de descentralización los Gobiernos Regionales y Locales son los encargados de llevar a cabo las acciones necesarias tendientes a lograr el desarrollo de sus ámbitos territoriales.

En el Gobierno Regional del Callao, este conjunto de acciones se encuentra enmarcado en objetivos estratégicos y contenido en Planes y programas multisectoriales.

De igual manera para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal se establecieron objetivos estratégicos de capacitación alineados a los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional vigente y se procedió a identificar para los PDP anualizados necesidades de capacitación por áreas a través de una metodología diagnóstica formulada por el propio SERVIR, y un proceso de selección posterior determinando la incidencia de la necesidad, la cantidad de servidores comprendidos y la correlación entre estos temas y los objetivos estratégicos.

Si bien dicho proceso diagnóstico se realizó en el año 2012, considerando que los contenidos se encuentran vigentes y al no haberse podido desarrollar los anteriores PDP anualizados, estimamos que el dictado de los cursos incluidos dentro del presente Plan será de gran utilidad para la institución.

### 1.1 OBJETIVO GENERAL DE LA CAPACITACIÓN

Promover el desarrollo profesional y personal de los trabajadores para contribuir de manera eficiente y eficaz al logro de los objetivos estratégicos del Gobierno Regional del Callao.

#### 1.1.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PDP QUINQUENAL

1.1.1.1 Potenciar la capacidad de gestión de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao.

1.1.1.2 Proporcionar a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao los conocimientos de los lineamientos, políticas y programas sectoriales que permitan consolidar un eficaz proceso de descentralización.

1.1.1.3 Contar con servidores públicos con la capacidad de visión integral para identificar, formular, evaluar y gestionar eficazmente proyectos de inversión pública.

1.1.1.4 Fomentar un clima laboral favorable que desarrolle en los servidores del Gobierno Regional del Callao la predisposición a servir y que esta se concrete en un deseo de mejora constante de la calidad de servicio que ofrece y de las condiciones en que los ciudadanos lo reciben.

1.1.1.5 Implementar una filosofía de trabajo en equipo haciendo prevalecer el interés común sobre el interés personal.

1.1.1.6 Desarrollar en los trabajadores de la institución una predisposición constante a incrementar su productividad.

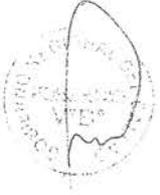
#### 1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PDP ANUALIZADO

1.1.2.1 Actualizar los conocimientos sobre la Ley de Contrataciones del Estado y proporcionar a los trabajadores los conocimientos necesarios para desarrollar adecuadamente requerimientos de bienes y servicios, términos de referencias.

10 ENE. 2014

ISTHIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
de la Oficina de Gestión de Documentos y Archivo  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

- 1.1.2.2 Desarrollar en los trabajadores los principios de un liderazgo con valores que permitan generar condiciones bajo las cuales todos los seguidores del líder puedan desempeñarse en forma independiente y efectiva hacia objetivos comunes.
- 1.1.2.3 Proporcionar a los trabajadores las competencias necesarias para formular y evaluar exitosamente proyectos de inversión pública, desarrollando herramientas que permitan una adecuada planificación y control de los mismos.
- 1.1.2.4 Actualizar los conocimientos de los trabajadores en las plataformas operativas del Office 2007
- 1.1.2.5 Proporcionar conocimientos de la normatividad sobre seguridad y salud en el trabajo, a efectos de adoptar medidas destinadas a mejorar la calidad del ambiente de trabajo y la disminución de los riesgos para la salud.
- 1.1.2.6 Impartir conocimientos necesarios para la implementación de normas de control interno, con base a los lineamientos de gestión empleados y a los riesgos que se generan, con la finalidad de mejorar la gestión



10 ENE. 2014

**CRISTHIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ**  
Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

## 2.1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

En la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado del año 2012 se implementaron cuatro procedimientos de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación.

### 2.1.1 ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS Y SECTORES ESTRATÉGICOS DE LA INSTITUCIÓN

Se ha tomado como base para el presente Plan, los objetivos estratégicos quinquenales de capacitación expresados en el Plan de Desarrollo de Personas – quinquenal.

A efectos de emplear la metodología sugerida por SERVIR para la obtención del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los trabajadores, se tenía un problema, toda vez que la institución cuenta con una gran variedad de plazas, por lo que, dada la disparidad de objetivos y características de cada puesto se hacía mucho más problemática la posibilidad de llegar a una precisión diagnóstica.

En tal sentido se procedió a considerar para efectos de establecer el diagnóstico a las Gerencias y Oficinas consideradas estratégicas para el logro de los objetivos institucionales, básicamente las de línea, así como a la Oficina Regional de Programación e Inversiones.

### 2.1.2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

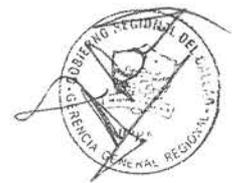
Como se ha mencionado anteriormente, los objetivos estratégicos de capacitación establecidos en el Plan de Desarrollo de las Personas Quinquenal son considerados el elemento básico del presente diagnóstico.

Sin embargo a efectos de lograr una mayor precisión diagnóstica, se elaboró una encuesta de temas institucionales dirigidos a los Gerentes y/o Jefes de Oficina, y una encuesta para el diagnóstico de necesidades de capacitación.

#### 2.1.2.1 ENCUESTA DE CAPACITACIÓN

A efectos de conocer la importancia que le asignaban las diferentes Gerencias y Oficinas a los diferentes objetivos estratégicos, se procedió a elaborar un listado de temas agrupados por objetivos, efectuando un cuestionario tal como se muestra en el Anexo N° 01, en el cual los Gerentes y/o Jefes de Oficina debían expresar su opinión señalando si los temas de capacitación expresados eran de importancia para la institución, al margen de si lo eran o no para su propia Gerencia u Oficina, y luego debían asignarle un número jerarquizado (importancia) a cada tema de acuerdo a la urgencia o importancia, dándoles opción a sugerir dos temas importantes para su Gerencia u Oficina.

En el cuadro N° 01, se muestran los resultados de la encuesta, indicándose los temas que fueron señalados como los más importantes:



10 ENE. 2016

Cuadro N° 01: Resultados de Encuesta de Capacitación  
 MAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
 de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

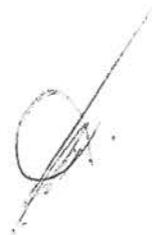
Competencias y capacidades específicas	Temas	Total (cifras porcentuales)
Conocimientos y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión.	Formulación y evaluación de proyectos de inversión en el marco del SNIP.	2.85
Conocimientos y habilidades para la identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión.	Gestión de proyectos de inversión	2.23
Trabajo en equipo	Liderazgo y valores	2.23
Procedimientos y normativas actualizadas de la gestión pública (marco normativo).	Especialización en presupuesto público y gestión por resultados	2.08
Normas que reglamentan la gestión regional y la transferencia de competencias funcionales y compartidas sectorialmente en el gobierno regional	Capacitación en gestión pública e integración regional y local	2.00
Orientación de servicio al público.	Negociación eficaz y manejo de conflictos	1.92
Procedimientos y normativas actualizadas de la gestión pública (marco normativo).	Planificación del desarrollo	1.85
Procedimientos y normativas actualizadas de la gestión pública (marco normativo).	Optimización y racionalización de procedimientos administrativos	1.77
Normas que reglamentan la gestión regional y la transferencia de competencias funcionales y compartidas sectorialmente en el gobierno regional	Taller "Articulación con Gobiernos Locales"	1.69

### 2.1.2.2 ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Paralelamente a la encuesta mencionada anteriormente se procedió a elaborar una encuesta para determinar las necesidades de capacitación del personal perteneciente a las Gerencias u Oficinas señaladas como estratégicas, la misma que se hizo de acuerdo al formato descrito en el Anexo N° 02.

Para dicha encuesta las instrucciones señalaban que se debía colocar aquellos conocimientos específicos y generales que a criterio del encuestado requerían ser cubiertos para un mejor desempeño de las funciones, así como se le solicitaba que pusiesen debajo de cada curso el grado de conocimiento que tienen los trabajadores sobre el tema: (1) Si no están calificados en el tema, (2) si califican es decir si tienen algún grado de conocimiento del tema y (3) si dominan el tema.

En el cuadro N° 02, se muestran los resultados de la encuesta, indicándose los cursos ordenados de mayor a menor de acuerdo a su mayor incidencia y relevancia:



10 ENE. 2014

**Cuadro N° 02: Resultados de Encuesta de Diagnostico de Necesidad de Capacitación, según importancia.**  
 Isthian Omar Hernández de la Cruz  
 jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

	Mayor población	Áreas involucradas	N° de trabajadores considerados	Grado de conocimiento actual
1	Informática general	14	65	1.85
2	Liderazgo interpersonal -liderazgo y valores	10	64	1.86
3	Trabajo en equipo	10	62	2.12
4	Proyectos de inversión	9	42	1.76
5	Presupuesto	7	41	1.71
6	Autocad	3	39	1.81
7	Contrataciones	2	30	2.23
8	MS Project	3	25	1.80
<b>Población intermedia</b>				
1	Auditoria de proyectos	2	17	1.28
2	Políticas de desarrollo	3	15	1.53
3	Negociación eficaz y manejo de conflictos	1	15	1.73
4	Optimización y racionalización de procedimientos administrativos	4	13	1.10
5	Comunicación estratégica	3	12	1.33
6	Técnicas de archivamiento	4	12	1.67
7	SIAF	2	12	1.53
8	Estadística	3	11	1.43
9	Sistema de Información Georeferencial - GIS	2	10	2.13
<b>menor población</b>				
1	Redacción de documentos	4	9	1.71
2	Gestión de proyectos	2	9	1.38
3	Relaciones públicas	2	8	2.00
4	Protocolo y atención al cliente	3	6	2.25
5	Ética profesional	2	6	2.50
6	Indicadores de gestión	2	5	2.25
7	Gestión pública e integración regional y local	2	5	2.00
8	SIGA	2	4	1.67
9	Administración de documentos y archivo	2	4	2.67



*[Handwritten signature]*



CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES  
 COPIA FIEL DEL ORIGINAL QUE OBRA EN EL ARCHIVO  
 CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

### 2.1.2.3 RESULTADO FINAL

A continuación se procedió a determinar aquellos cursos que también aparecieron como temas importantes en la encuesta de temas institucionales:

ESTIMAN OMBREMAN DE LA CRUZ  
 de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2014

Mayor población				
1	Informática general	14	65	1.85
2	Liderazgo interpersonal -liderazgo y valores	10	64	1.86
3	Trabajo en equipo	10	62	2.12
4	Proyectos de inversión	9	42	1.76
5	Presupuesto	7	41	1.71
6	Autocad	3	39	1.81
7	Contrataciones	2	30	2.23
8	MS Project	3	25	1.80
Población intermedia				
1	Auditoria de proyectos	2	17	1.28
2	Políticas de desarrollo	3	15	1.53
3	Negociación eficaz y manejo de conflictos	1	15	1.73
4	Optimización y racionalización de procedimientos administrativos	4	13	1.10
5	Comunicación estratégica	3	12	1.33
6	Técnicas de archivamiento	4	12	1.67
7	SIAF	2	12	1.53
8	Estadística	3	11	1.43
9	Sistema de Información Georeferencial - GIS	2	10	2.13
Menor población				
1	Redacción de documentos	4	9	1.71
2	Gestión de proyectos	2	9	1.38
3	Relaciones públicas	2	8	2.00
4	Protocolo y atención al cliente	3	6	2.25
5	Ética profesional	2	6	2.50
6	Indicadores de gestión	2	5	2.25
7	Gestión pública e integración regional y local	2	5	2.00
8	SIGA	2	4	1.67
9	Administración de documentos y archivo	2	4	2.67

Como se aprecia no existe una estricta relación entre los resultados de la Encuesta de Temas Institucionales (ETI) y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), pero en todo caso, los cursos resultantes del DNC, tienen una mayor validez por cuanto son resultados libremente obtenidos, es decir no existe un condicionamiento previo y son individualizados.

De igual manera, se procedió a relacionar los cursos del DNC con los objetivos estratégicos, encontrándose lo siguiente:



CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES  
 FIDEL DEL ORIGINAL QUE OBRA EN EL ARCHIVO  
 CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2014

JUSTHIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
 Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

	Conocimiento de los procedimientos y normativas actualizadas de la gestión pública (marco normativo).	Conocimiento de las normas que reglamentan la gestión regional y la transferencia de competencias funcionales y compartidas sectorialmente en el gobierno regional	Identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión.	Orientación de servicio al público.	Trabajo en equipo	Productividad
	1	2	3	4	5	6
<b>Mayor población</b>						
1 Informática general						
2 Liderazgo interpersonal - liderazgo y valores						
3 Trabajo en equipo						
4 Proyectos de inversión						
5 Presupuesto						
6 Autocad						
7 Contrataciones						
8 MS Project						
<b>Población intermedia</b>						
1 Auditoria de proyectos						
2 Políticas de desarrollo						
3 Negociación eficaz y manejo de conflictos						
4 Optimización y racionalización de procedimientos administrativos						
5 Comunicación estratégica						
6 Técnicas de archivamiento						
7 SIAF						
8 Estadística						
9 Sistema de Información Georeferencial - GIS						
<b>Menor población</b>						
1 Redacción de documentos						
2 Gestión de proyectos						
3 Relaciones públicas						
4 Protocolo y atención al cliente						
5 Ética profesional						
6 Indicadores de gestión						
7 Gestión pública e integración regional y local						
8 SIGA						
9 Administración de documentos y archivo						

Aparte del criterio diagnóstico señalado se tomaron dos temas que revisten de especial importancia para la Institución: Uno de ellos se encuentra referido a la implementación de las normas de control



ISTHIAN SUAREZ DE LA CRUZ  
SECRETARÍA DE Planeamiento, Documentación y Archivo  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2014

interno para el Gobierno Regional del Callao y el otro acerca de los procedimientos para adoptar las medidas necesarias para contar con un ambiente de trabajo seguro dentro de los alcances de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

Para el presente Plan de Desarrollo de las Personas se han tomado, los siguientes temas

1	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO
2	LIDERAZGO INTERPERSONAL -LIDERAZGO Y VALORES
3	ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE INVERSIÓN (SNIP)
4	MS PROJECT
5	AUDITORIA DE PROYECTOS
6	INFORMÁTICA GENERAL
7	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
8	IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS DE CONTROL PARA EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

## 2.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

### 2.2.1 EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

Si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación. Esta evaluación será aplicada luego de dictado el curso

### 2.2.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo. Esto será evaluado como parte de la evaluación del desempeño



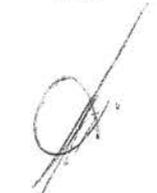
CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES  
COPIA FIEL DEL ORIGINAL QUE OBRA EN EL ARCHIVO  
CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2011

**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**  
RISTHIAN OMAR HERNANDEZ CRUZ  
Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivado  
GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

3.1 LISTADO DE CURSOS Y OBJETIVOS

Curso	Objetivos
LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	Actualizar a los trabajadores en las últimas modificaciones de la Ley de Contrataciones del Estado y sus aplicaciones prácticas
LIDERAZGO INTERPERSONAL - LIDERAZGO Y VALORES	Proporcionar a los participantes las características principales de los líderes y como llegar a ser uno de ellos promoviendo una cultura de valores
ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE INVERSIÓN (SNIP)	Capacitar a los profesionales del Gobierno Regional del Callao en la identificación, formulación y evaluación de proyectos de inversión pública.
MS PROJECT	Proporcionar a los participantes los conocimientos sobre el Ms Project, una herramienta de gestión que permite desarrollar la planificación y control de cualquier tipo de proyecto.
AUDITORIA DE PROYECTOS	Desarrollar en el participante la capacidad para revisar y evaluar los proyectos de inversión, así como, realizar la auditoría de éstos.
INFORMÁTICA GENERAL	Actualizar los conocimientos de los trabajadores en las plataformas operativas del Office 2007.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Brindar a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao los principios y procedimientos que deben observarse para lograr un ambiente de trabajo seguro.
IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS DE CONTROL PARA EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO	Mejorar las posibilidades de alcanzar los objetivos institucionales mediante la implementación de un sistema y normas de control interno desarrollados para el GRC.



10 ENE. 2014

3.2 PARTICIPANTES Y PRESUPUESTO

CHRISTIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
 Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Nº	Cursos	Requisitos del participante	Total de participantes	Costo total del curso (Nuevos soles)
1	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN	35	S/. 10,860.00
2	LIDERAZGO INTERPERSONAL - LIDERAZGO Y VALORES	PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN	60	S/. 18,600.00
3	ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE INVERSIÓN (SNIP)	PROFESIONALES Y TÉCNICOS CALIFICADOS VINCULADOS A LA GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN	30	S/. 43,000.00
4	MS PROJECT	PROFESIONALES Y TÉCNICOS VINCULADOS A LA FORMULACIÓN, EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROYECTOS	34	S/. 18,000.00
5	AUDITORIA DE PROYECTOS	PROFESIONALES Y TÉCNICOS VINCULADOS A LA FORMULACIÓN, EVALUACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROYECTOS	20	S/. 11,500.00
6	INFORMÁTICA GENERAL	PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN	66	S/. 31,500.00
7	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN	80	S/. 19,600.00
8	IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS DE CONTROL PARA EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO	PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN	40	S/. 14,000.00
		<b>SUBTOTAL</b>	365	S/. 167,060.00



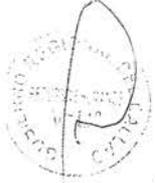
CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES  
 COPIA FIEL DEL ORIGINAL QUE OBRA EN EL ARCHIVO  
 CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2014

**CRISTHIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ**  
 Jefe de la Oficina de Trámite y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

**OTROS EVENTOS**

Eventos para mejorar la gestión de proyectos de inversión	Profesionales y Técnicos de las diversas áreas	25	S/. 20,000.00
Eventos para mejorar la gestión administrativa, legal y financiera	Profesionales y Técnicos de las diversas áreas	25	S/. 20,000.00
Eventos para mejorar la gobernabilidad	Profesionales y Técnicos de las diversas áreas	20	S/. 20,000.00
Eventos resultantes de la Evaluación del desempeño	Profesionales y Técnicos de las diversas áreas	18	S/. 18,000.00
		88	
Materiales para capacitación	Plumones, Diplomas, CD, Etc.		S/. 2,540.00
<b>TOTAL GENERAL</b>		453	S/. 247,600.00



*[Handwritten signature]*



10 ENE. 2014

3.3 CURSOS Y TEMARIO

ISTHIAN OMAR FERNANDEZ DE LA CRUZ  
 Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Curso	Temario (referencial)
LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	<p>Marco General OSCE: Denominación y funciones Perú Compras - Inaplicaciones de la ley -Principios de las Contrataciones del Estado -Facultades Indelegables-Partes en las contrataciones del estado, Responsabilidad e Impedimentos como postor -Registro Nacional de Proveedores I Fase - Programación y actos Preparatorios -Expediente de contratación -Requisitos Técnicos Mínimos -Valor Referencial -Comité Especial -Bases, contenido y factores II Fase -Procesos de selección: Etapas -Elevación de bases (ante entidad u OSCE) -Garantía de seriedad de oferta -Impugnación (ante Entidad o tribunal) -Compras Corporativas y procesos por Encargo -Subasta Inversa, convenio Marco y Exoneraciones Responsabilidades que conllevan las compras públicas - Responsabilidades de los funcionarios III Fase - Ejecución contractual -Mecanismo Legales - Garantías -Soluciones de Controversias -Resolución de contrato -Nulidad de Contrato - SEACE y Procesos Electrónicos</p>
LIDERAZGO INTERPERSONAL - LIDERAZGO Y VALORES	<p>Liderazgo, el Poder del Liderazgo, Visión de futuro. Liderazgo en cualquier puesto de trabajo. Liderazgo en la propia vida. Características básicas del líder. Características complementarias del líder. Aceptar el cambio. Correr riesgos. Tomar decisiones. Valores, Entorno laboral. Comunicación.</p>
ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE INVERSIÓN (SNIP)	<p><b>MODULO I (TEORÍA)</b> Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP). Introducción al Sistema Nacional de Inversión Pública -Definición de Proyectos de Inversión - Ciclo de Proyectos. Fundamentos de Evaluación Económica y Social de Proyectos de Inversión. Elementos Básicos de Economía. Evaluación de Proyectos * Evaluación Privada y Evaluación Social * Metodologías de Evaluación: Análisis Costo – Beneficio y Costo – Efectividad *Indicadores de Rentabilidad (VAN, TIR, VAE, VAC, CAE) * Tamaño óptimo de inversión *Momento óptimo de inversión *Análisis de sensibilidad. Análisis de los Contenidos Mínimos del SNIP. Identificación de Proyectos * Enfoque del Marco Lógico Formulación y Evaluación * Análisis de la demanda y la oferta. * Determinación de los Beneficios y Costos. Evaluación Social * Elementos de evaluación social de proyectos * Determinación de los beneficios y costos a precios sociales Gerencia de Proyectos. Seguimiento y Monitoreo de Proyectos.</p> <p><b>MODULO II (METODOLOGÍAS Y CASUÍSTICA)</b> Metodologías y Casos de los siguientes Sectores: *Proyectos de Sector Educación * Proyectos de Sector Energía Proyectos del Sector Saneamiento. *Proyectos del Sector Transporte *Gestión de Proyectos de la Cooperación Internacional *Banco de Proyectos</p> <p><b>MODULO III EVALUACIÓN EXPOST DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA</b> Herramientas de evaluación. * Marco Normativo. Sistema operativo de Seguimiento y Monitoreo (SOSEM). <b>MÓDULO IV CONCEPTOS DE GESTIÓN EN PROYECTOS EN EL SECTOR PÚBLICO</b> Mejores prácticas en Gerencia de Proyectos, difundidas por el Project Management Institute (PMI) en los proyectos del Sector Público. <b>MÓDULO V AUDITORIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN.</b> Identificación de lineamientos básicos para el desarrollo de la auditoría de proyectos en las etapas de pre inversión e inversión * Evaluación de logro de objetivos y metas previstas.</p>



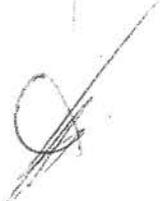
Handwritten signature.



10 ENE. 2014

**CHRISTIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ**  
 Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Curso	Temario (referencial)												
MS PROJECT	Definición de un proyecto, actividades, administración, descripción, generación de bibliotecas de información sobre el proyecto, comandos para el diagrama Gantt asociado al proyecto y por actividades. Encuentro de la ruta crítica del proyecto, reportes e impresión. Trabajo con Proyectos múltiples.												
AUDITORIA DE PROYECTOS	<b>Unidad N° 1:</b> Conceptos básicos de Proyectos de Inversión y Auditoría 1.1 Proyectos de inversión 1.2 Auditoría 1.3 Responsabilidad del auditor vs administrador del proyecto 1.4 Estructura de control interno <b>Unidad N° 2:</b> Desarrollo de Auditoría de Proyectos de Inversión 2.1 Planificación de la auditoría 2.2 Ejecución de la auditoría de proyectos de inversión 2.3 Informe de auditoría 2.4 Memorándum de control interno o carta de gerencia.												
INFORMÁTICA GENERAL	<table border="0"> <tr> <td>Windows XP</td> <td>02 Hrs.</td> <td>Internet Explorer</td> <td>02 Hrs.</td> </tr> <tr> <td>Word 2007</td> <td>06 Hrs</td> <td>Excel 2007</td> <td>06 Hrs.</td> </tr> <tr> <td>Power Point 2007</td> <td>04Hrs</td> <td>Outlook 2007</td> <td>02 Hrs</td> </tr> </table>	Windows XP	02 Hrs.	Internet Explorer	02 Hrs.	Word 2007	06 Hrs	Excel 2007	06 Hrs.	Power Point 2007	04Hrs	Outlook 2007	02 Hrs
Windows XP	02 Hrs.	Internet Explorer	02 Hrs.										
Word 2007	06 Hrs	Excel 2007	06 Hrs.										
Power Point 2007	04Hrs	Outlook 2007	02 Hrs										
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ANÁLISIS DE LA LEY Marco normativo. Instrumentos de gestión. Objetivo de la normativa. Accidente de Trabajo: definición, regulación, clases y efectos. Enfermedad ocupacional. Exámenes médicos. La seguridad y salud en el trabajo y su impacto en terceros. Aplicación en casos de tercerización de servicios e intermediación laboral. Efectos de la seguridad y salud en el trabajo en las cláusulas contractuales en las relaciones con terceros. La participación sindical en la seguridad y salud en el trabajo. Derechos y obligaciones del sindicato. Principales requisitos legales en materia de SST. Principales derechos y obligaciones del empleador y de los trabajadores. Efectos prácticos. Efectos de la seguridad y salud en el trabajo en las cláusulas contractuales en las relaciones con terceros. Fiscalización laboral. Responsabilidad administrativa del empleador en caso de incumplimiento. Multas e indemnizaciones. Responsabilidad penal del empleador Ley 29981 –TALLER 1 : CONFORMACION Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD. TALLER 2 : ELABORACIÓN DE IPER Y MAPA DE RIESGOS. TALLER 3 : ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO. TALLER 4 : APLICACIÓN DEL PROGRAMA ANUAL DE SEGURIDAD TALLER 5 : REGISTROS OBLIGATORIOS DEL SISTEMA SST												
IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS DE CONTROL PARA EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO	El Control Interno Gubernamental. 1. Definición y Generalidades. Marco legal vigente. Los Modelos de Control. Los Tipos de Control Interno. Rol del Control Interno en las entidades públicas. Nuevas tendencias para la gestión pública Normas de Control Interno – 2. Marco Referencial COSO en versión ERM. Antecedentes. Concepto. Objetivos. Componentes. Ambiente de control. Evaluación de los Riesgos. Actividades de Control. Controles sobre los Sistemas de Información. Información y Comunicación. Supervisión-Monitoreo 3. Guía de Implementación del Control Interno. Objetivos y finalidad. Planificación .Acta de compromiso. Constitución del Comité. Diagnóstico. Programa de trabajo. Recopilación de información. Análisis de información y normativo Identificación de debilidades y fortalezas. Plan de Trabajo. Ejecución. Implementación a nivel entidad. Implementación a nivel de procesos.												



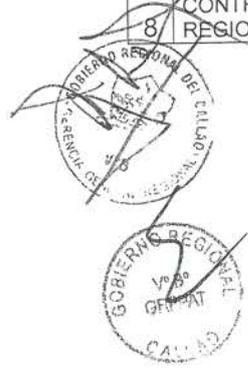
CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES  
 COPIA FIEL DEL ORIGINAL QUE OBRA EN EL ARCHIVO  
 CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2016

3.4 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

JUSTHIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
 Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

N°	Curso	1er Trimestre		2do trimestre			3er trimestre			4to trimestre		
		Feb.	Marz.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
1	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO											
2	LIDERAZGO INTERPERSONAL - LIDERAZGO Y VALORES			Grupos 1,2 y 3								
3	ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE INVERSIÓN (SNIP)											
4	MS PROJECT				Grupo 1	Grupo 2						
5	AUDITORIA DE PROYECTOS											
6	INFORMÁTICA GENERAL					Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3				
7	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Grupo 1	Grupo 2:									
8	IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS DE CONTROL PARA EL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO											



10 ENE. 2014

**CRISTHIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ**  
 Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

**Anexo N° 01**

**FORMULARIO I - ENCUESTA DE CAPACITACION EN TEMAS INSTITUCIONALES**

Para el fortalecimiento de las competencias y capacidades que requiere el Gobierno Regional del Callao para mejorar los niveles de Gestión, se ha elaborado una relación de Temas, por lo que solicitamos marque en la columna denominada "Decisión" con un aspa (X) aquellos temas que considere necesarios desarrollar en la institución para el año 2012 y un círculo (O) para aquellos que no considere relevantes o que considera que pueden ser pospuestos. En la columna "Importancia", establezca una jerarquía numérica indicando el grado de importancia que le otorga a los temas seleccionados (3=Mas importante, 2=Importante y 1= menos importante) dentro de cada categoría. En las dos últimas filas (TEMA sugerido) coloque dos propuestas que a su criterio contribuirían al mejor desempeño de la institución y de su GERENCIA/OFICINA.

Competencias y capacidades específicas	Temas	Decisión		Importancia
		x	o	
Conocimiento de los procedimientos y normativas actualizadas de la gestión pública (Marco Normativo).	1. Planificación del Desarrollo			
	2. Especialización en Presupuesto público y gestión por Resultados			
	3. Sistema de Gestión Ambiental			
	4. Optimización y racionalización de procedimientos administrativos			
	5. Finanzas Públicas			
Conocimiento de las normas que reglamentan la gestión regional y la transferencia de competencias funcionales y compartidas sectorialmente en el Gobierno Regional	1. Taller "Articulación Con Gobiernos Locales"			
	2. Capacitación en gestión pública e integración regional y local			
	3. Descentralización, Gestión y Gobernabilidad Regional			
	4. Taller de revisión y actualización del Plan de desarrollo Concertado			
Conocimientos y habilidades para la Identificación, Formulación, Evaluación y Gestión de Proyectos de Inversión.	1. Especialización en proyectos sociales de inversión pública (educación, salud y de desarrollo de capacidades)			
	2. Gestión de Proyectos de inversión			
	3. Formulación y evaluación de proyectos de inversión en el marco del SNIP			
	4. Gestión de Proyectos viales			
	5. Proyectos de Desarrollo Regional			
Orientación de Servicio al Público.	1. Proyección de la imagen institucional			
	2. Protocolo y Atención al Cliente			
	3. Negociación Eficaz y Manejo de Conflictos			
Trabajo en Equipo	1. Taller de comunicación Estratégica			
	2. Trabajo en equipo para el proceso de campo			
	3. Liderazgo y valores			
Productividad	1. Implementación de la norma ISO. 14001			

ERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES  
 IA FIEL DEL ORIGINAL QUE OBRA EN EL ARCHIVO  
 CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2014

Competencias y capacidades específicas	Temas	Decisión	Ejecución	Firma
	2. Pensamiento creativo y solución de problemas 3. Administración por Objetivos 4. Principios de Calidad total			
1. Tema Sugerido				
2. Tema sugerido				

ISTHIAN OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
 e de Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

*(Handwritten marks and stamps)*

*(Circular stamp: GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO)*

*(Circular stamp: GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO)*

CERTIFICO QUE EL PRESENTE DOCUMENTO ES  
 COPIA FIEL DEL ORIGINAL QUE OBRA EN EL ARCHIVO  
 CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

10 ENE. 2014

RICARDO OMAR HERNANDEZ DE LA CRUZ  
 Jefe de la Oficina de Trámite Documentario y Archivo  
 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

Anexo N° 02

FORMULARIO II: FORMATO DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Área								
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PUESTO	CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS			CONOCIMIENTOS GENERALES		
1								
2								
3								
Estado Actual y Leyenda (Si no se aplica a un trabajador, dejar el casillero en blanco)		No Calificado (1)						
		Calificado (2)						
		Domina (3)						
PARA SER LLENADO POR ORH								
Meta de Capacitación (1+2+3)								
Ejecución (U = Urgente / N = Necesaria / C = Conveniente)								
FEC								
HA: _____								
Firma: _____								
Responsable del Área- Nombre: _____								

