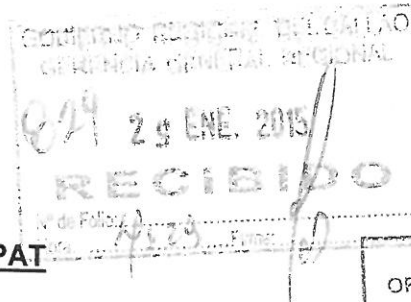




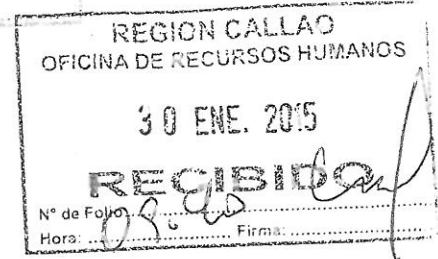
Gobierno Regional del Callao

384



610053

**INFORME N° 016 -2015-GRC/GRPPAT**



A : **ABOG PATRICIA MARTINEZ VALDIVIESO**  
Gerente General Regional

DE : **ECON. EBER A. RAMIREZ SANCHEZ**  
Gerente Regional de Planeamiento presupuesto y Acondicionamiento Territorial


ASUNTO : **CCP – PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP - 2015**

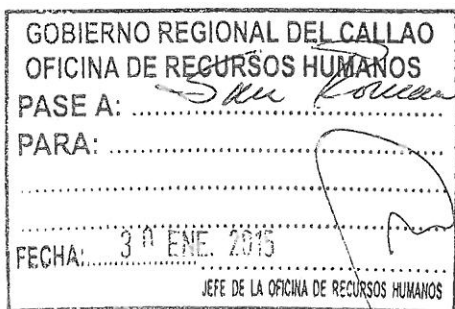
REFERENCIA : a) Informe N° 135-2015-GRC-GRPPAT-OPT  
b) Informe N° 001-2015-GRC/SCEPDP-2015

FECHA : Callao, **29 ENE. 2015**

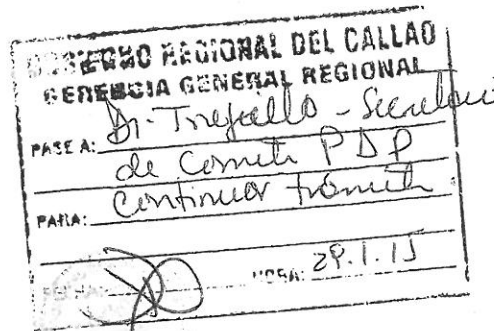
Me dirijo a usted, a fin de adjuntar el Informe N° 135-2015-GRC-GRPPAT-OPT, emitido por la Oficina de Presupuesto y Tributación, mediante el cual otorga la certificación de crédito para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP – correspondiente al año 2015, cuyo monto es de S/. 247 600 00.

Atentamente,

  
**GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO**  
 Econ. **EBER ADALBERTO RAMIREZ SANCHEZ**  
 Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial



EARS/fany



# *Gobierno Regional del Callao*

## *Resolución Ejecutiva Regional N°*

*Callao,*

### **EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO**

#### **VISTOS:**

El Informe N° 01- 2015-GRC/ SCEPDP-2015 de fecha 27 de enero de 2015, 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 2015;

#### **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 2015 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 2015, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

**REGÍSTRESE y COMUNÍQUESE**



Gobierno Regional  
del Callao

PLAN DE DESARROLLO DE  
LAS PERSONAS  
**PDP**

AÑO 2015



Gobierno Regional  
del Callao

## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUALIZADO

### GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

2015

#### Presentación

La publicación del Reglamento de la Ley del Servicio Civil mediante Decreto Supremo N° 040 - 2014-PCM ubica al proceso de capacitación como eje de otros procesos y subsistemas. Es decir la capacitación asume un rol se suma importancia, no sólo porque considerada dentro de un proceso de mejora continua, permite 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; sino que, se encuentra enlazada con el proceso de evaluación de desempeño, al constituir en si misma un elemento para evaluar el rendimiento, así como en su necesaria aplicación como resultante de una calificación baja a fin de ayudar al servidor a revertir la misma, bien como incentivo para premiar una excelente calificación.

Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

De igual manera, el proceso de 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 y en el establecimiento de criterios de diferenciación dentro de las distintas categorías existentes.

De acuerdo a lo señalado la capacitación es el elemento principal para la modernización del sector público.

Por otro lado, el establecimiento de las acciones de capacitación dentro de cada institución debe obedecer a criterios objetivos y técnicos sustentados en las necesidades institucionales de capacitación que permitan la obtención de los resultados deseados. Dichas necesidades se obtienen a través de 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.

Por lo que estimamos que el Plan de Desarrollo de la Personas que se presenta responde a criterios técnicos y permitirá lograr los objetivos trazados, los que asimismo coadyuvarán al logro de los objetivos institucionales.



## I. ASPECTOS GENERALES

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 institucionales.

Aún cuando el proceso diagnóstico se realizó el año 2012, los contenidos se encuentran vigentes, más aún considerando que no se han podido realizar a cabalidad los anteriores PDP anualizados, estimamos que 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 Dotar a los participantes de herramientas para el diseño de indicadores y de su uso en todo el ciclo de gestión, para el mejoramiento continuo de las políticas y programas que deseen desarrollar.

1.1.2.2 Proporcionar a los servidores nuevos elementos conceptuales para la gestión de los procesos comunicacionales en las organizaciones del sector.

1.1.2.3 Desarrollar en los participantes una cabal comprensión del proceso de descentralización en el marco del desarrollo integral del país.

1.1.2.4 Proporcionar a los participantes conocimientos teórico- prácticos sobre los criterios de determinación, elaboración, implementación y control de proyectos de inversión coadyuvantes



para el desarrollo regional y herramientas básicas para la identificación, formulación, evaluación y gestión de proyectos de desarrollo productivo, social, de infraestructura y otros.

- 1.1.2.5 Proporcionar los conocimientos necesarios para la formulación, evaluación y monitoreo de los proyectos de inversión pública.
- 1.1.2.6 Desarrollar en el participante la capacidad para revisar y evaluar los proyectos de inversión, así como, realizar la auditoría de éstos.
- 1.1.2.7 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.
- 1.1.2.8 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.



## **II. EVALUACIÓN**

### **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:



**Cuadro N° 01: Resultados de Encuesta de Capacitación**

<b>Competencias y capacidades específicas</b>	<b>Temas</b>	<b>Total (cifras porcentuales)</b>
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:



**Cuadro N° 02: Resultados de Encuesta de Diagnostico de Necesidad de Capacitación, según importancia.**

	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



### 2.1.2.3 RESULTADO FINAL

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

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:

		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
	Mayor población	1	2	3	4	5	6
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						
	Población intermedia						
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						
	Menor población						
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

interno para el Gobierno Regional del Callao y el otro acerca de los procedimientos que permitan 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	DISEÑO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO
2	COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA
3	DESCENTRALIZACIÓN, GESTIÓN Y GOVERNABILIDAD REGIONAL
4	ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO REGIONAL
5	PROYECTOS DE CARÁCTER SOCIAL
6	AUDITORIA DE PROYECTOS
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



### 3.2 PARTICIPANTES Y PRESUPUESTO

Nº	Cursos	Requisitos del participante	Total de participantes	Costo total del curso (Nuevos soles)
1	DISEÑO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO	Profesionales y Técnicos de las gerencias de línea	35	S/. 15,120.00
2	COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Personal de la Institución	60	S/. 18,900.00
3	DESCENTRALIZACIÓN, GESTIÓN Y GOBERNABILIDAD REGIONAL	Profesionales y Técnicos vinculados a la planificación y gestión de políticas	35	S/. 15,120.00
4	ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO REGIONAL	Profesionales y Técnicos vinculados a la planificación y a la gestión de políticas	35	S/. 60,320.00
5	PROYECTOS DE CARÁCTER SOCIAL	Profesionales y Técnicos vinculados a la formulación, evaluación y supervisión de Proyectos Sociales	35	S/. 15,120.00
6	AUDITORIA DE PROYECTOS	Profesionales y Técnicos vinculados a la evaluación y supervisión de Proyectos	20	S/. 13,500.00
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>	<b>340</b>	<b>S/. 171,680.00</b>



OTROS EVENTOS			
Eventos para mejorar la gestión de proyectos de inversión	Profesionales y Técnicos de las diversas áreas	25	S/. 19,500.00
Eventos para mejorar la gestión administrativa, legal y financiera	Profesionales y Técnicos de las diversas áreas	25	S/. 19,500.00
Eventos para mejorar la gobernabilidad	Profesionales y Técnicos de las diversas áreas	20	S/. 19,500.00
Eventos resultantes de la Evaluación del desempeño	Profesionales y Técnicos de las diversas áreas	18	S/. 15,000.00
Materiales para capacitación	Plumones, Diplomas, CD, Etc.		S/. 2,420.00
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>768</b>	<b>S/. 247,600.00</b>

### 3.3 CURSOS Y TEMARIO

Curso	Temario (referencial)
DISEÑO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO	Introducción: los indicadores de desempeño en la modernización de la gestión pública. Los indicadores en la nueva directiva de planificación de Ceplan y en la Política de Modernización del Estado de PCM. Tipos de indicadores como herramientas de gestión pública. Bases de datos oficiales y su uso en la gestión pública. Generación y gestión de registros administrativos. Construcción de indicadores de Desempeño paso a paso (teórico-práctico). Formulación del problema: ¿qué se quiere medir? ¿cómo se va a medir? ¿quién va a medir y analizar? ¿cómo se va a usar? Identificación de fuentes de información y procedimientos de recolección y manejo de la información. Uso de indicadores de desempeño: integración de la información en la toma de decisiones
COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	De la gestión tradicional a la gestión estratégica en comunicación en el sector público. Herramientas tradicionales vs. prácticas innovadoras en comunicación. Gestión comunicacional e indicadores estratégicos en el sector público. Desarrollo de un Plan Estratégico de Comunicación e Imagen para organizaciones públicas
DESCENTRALIZACIÓN, GESTIÓN Y GOBERNABILIDAD REGIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Marco Conceptual: Análisis comparativo de los procesos de descentralización en América y el mundo. Experiencias de descentralización en el Perú. Desconcentración, Descentralización y Autonomía. Modelo de Descentralización en el Perú. Desarrollo territorial y descentralización.</li> <li>▪ Implantación del Proceso: Marco normativo del proceso de descentralización. Transferencia e integración territorial. El proceso de acreditación y las transferencias. Proceso actual de transferencia de competencias, funciones, y recursos. Procesos de transferencia en los diferentes sectores. Evaluación de lo avanzado. El presupuesto participativo, la descentralización fiscal. Organización del gobierno regional. Órganos de gobierno y administración.</li> <li>▪ Organización de los Gobiernos Descentralizados: Organización del Gobierno Local: Órganos de Gobierno y administración. Articulación con las disposiciones organizativas de los sectores y sistemas.</li> <li>▪ Integración Territorial: Los modelos de regionalización. Construcción del nivel intermedio. Unitariedad y descentralización. Proceso de integración territorial. Las juntas de integración regional. Las macroregiones. Perspectivas y tareas en el proceso de descentralización.</li> </ul>
ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO REGIONAL	Planes y Programa de Desarrollo Económico y Social Identificación y Formulación de Proyectos de Desarrollo. Principios de Finanzas y Evaluación Privada de Proyectos. Evaluación Social y Ambiental de Proyectos. Microsoft Project. Planificación y Ejecución de Proyectos. Control, Monitoreo y Cierre de Proyectos. Negociación y Gestión de Conflictos
PROYECTOS DE CARÁCTER SOCIAL	Concepto de Proyectos de Carácter Social, métodos para la identificación y determinación de Proyectos, Indicadores y Parámetros, Evaluación del Impacto Social, Formulación de Proyectos Sociales, Desarrollo de un caso modelo.
AUDITORÍA DE PROYECTOS	<p><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</p> <p><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.</p>



Curso	Temario (referencial)
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.



### 3.4 CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Nº	Curso	1er Trimestre		2do trimestre			3er trimestre			4to trimestre		
		Feb.	Marz.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
1	DISEÑO DE INDICADORES DE DESEMPEÑO											
2	COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA				Grupos 1, 2 y 3							
3	DESCENTRALIZACIÓN, GESTIÓN Y GOVERNABILIDAD REGIONAL											
4	ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO REGIONAL											
5	PROYECTOS DE CARÁCTER SOCIAL											
6	AUDITORÍA DE PROYECTOS											
7	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			Grupo 1	Grupo 2							
8	IMPLEMENTACIÓN DE NORMAS DE CONTROL PARA EL 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			



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



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

