

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE GERENCIA GENERAL REGIONAL

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 030 -2017/GR.LAMB/GGR

Chiclayo, 31 MAR 2017

VISTO:

El Informe N° 057-2017-GR.LAMB/OERH de fecha 30 de marzo del 2017 y Acta de reunión de trabajo del Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, del Gobierno Regional Lambayeque, ejercicio fiscal 2017; y,

CONSIDERANDO:

Que, según Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, corresponde a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, asimismo, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiéndose en los Artículos 3° y 4° que las Entidades Públicas deberán aprobar anualmente un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, y que SERVIR definirá los contenidos esperados del mismo, el cual, en concordancia con el literal b), inciso 6.4.1.4. del numeral 6.4 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, deberá aprobarse y presentarse ante SERVIR como máximo el 31 de marzo de cada año;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, precisa como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil a los ciudadanos, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; estableciendo en el Capítulo II, normas de capacitación, las mismas que conforme a la Novena Disposición Complementaria Final, entran en vigencia a partir de la aprobación de las normas reglamentarias sobre dicha materia, habiendo emitido SERVIR, para tal efecto, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE de fecha 08 de agosto del 2016;

Que, el Comité de Planificación de Capacitación del Gobierno Regional Lambayeque aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 057-2017-GR.LAMB/PR de fecha 22 de febrero del 2017 mediante Acta de reunión de trabajo de fecha 30 de marzo del 2017, ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado, del Gobierno Regional Lambayeque, ejercicio fiscal 2017, elaborado por la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, el mismo que ésta eleva a la Gerencia General Regional con Informe N° 057-2017-GR.LAMB/OERH de fecha 30 de marzo del 2017;

Estando a lo actuado, y en uso de las facultades conferidas por la Ordenanza Regional N° 024-2015-GR.LAMB/CR, que actualiza el Reglamento de Organización y Funciones -ROF del Gobierno Regional Lambayeque, concordantes con la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y su modificatoria Ley N° 27902, con los visados correspondientes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional Lambayeque para el año 2017, - PDP Anual 2017, el mismo que consta de los siguientes capítulos,

- 1.- Aspectos Generales
- 2.- Capacitación
- 3.- Evaluación
- 4.- Presupuesto

ARTÍCULO SEGUNDO.- Remitir a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, el





GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE GERENCIA GENERAL REGIONAL

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 030-2017/GR.LAMB/GGR

Chiclayo, 31 MAR 2017

Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado para el año 2017 del Gobierno Regional Lambayeque — PDP Anual 2017.

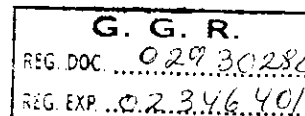
ARTICULO TERCERO.- Notificar la presente resolución al Comité de Planificación de Capacitación del Gobierno Regional Lambayeque, Oficina Regional de Administración, Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, y demás Órganos estructurados y estamentos Administrativos del Gobierno Regional Lambayeque que correspondan, así como efectuar su difusión a través del Portal Institucional, www.regionlambayeque.gob.pe, acto provisto de carácter y valor oficial, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley N° 29091.



REGÍSTRESE COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

Francisco Cayoso Zavallos
Ing° Francisco Cayoso Zavallos
GERENTE GENERAL REGIONAL



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE - RECURSOS HUMANOS
ACTA DE REUNIÓN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA
ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL
SERVICIO DEL ESTADO DEL GOBIERNO REGIONAL DE
LAMBAYEQUE DEL EJERCICIO FISCAL 2017

Siendo las once horas del día 30 de marzo del 2017, en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos del Gobierno Regional Lambayeque, se reunió el Comité de Planificación de Capacitación, responsable de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP, correspondiente a la Sede y sus Unidades Rindentes del Gobierno Regional Lambayeque, integrados por el Presidente del Comité: C.P.C. Julio Ivan Torres Manrique, en calidad de Jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, y sus demás miembros Ing° Luis Alberto Ponce Ayala como Jefe de la Oficina Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Abog. Guillermo Enrique Segura Díaz como Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y la Abogada Fanny Elizabeth Arrasco Esquén como representante de los Servidores Públicos, el motivo de la convocatoria efectuada por el Presidente de este Comité, es para tratar los siguientes temas:

1.- Evaluación y validación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP para el año 2017 de la Sede Regional y los Sectores Rindentes del Gobierno Regional Lambayeque, para ser ejecutado en el presente año en su ámbito correspondiente y ser remitido al SERVIR de acuerdo a la normatividad vigente.

El C.P.C. Julio Ivan Torres Manrique, en su condición de Presidente del Comité, inició la reunión, manifestando que la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, ha efectuado el consolidado de las necesidades de capacitación de la Sede Regional y los Sectores Rindentes en el marco del proceso de implementación de la modernización de la gestión pública; así mismo ha sido revisado y consensuado por el representante de los trabajadores a través de su representante como miembro del Comité.

El Comité de Planificación de Capacitación, Gestionará el presupuesto que demanda el presente plan para su ejecución.

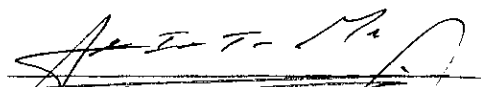
Finalmente, el comité acordó por unanimidad, que en el caso de los trabajadores o servidores, que se inscriben en los cursos diplomados, talleres o demás acciones de capacitación programada, y no cumplan con el nivel de asistencia programado para la capacitación respectiva, será sujetos a sanción correspondiente mediante el descuento respectivo del costo del evento y sanción administrativa de acuerdo a las normas emitidas en la Ley N° 30057

Asimismo, los Gerentes Regionales, Jefes de Oficinas y Directores Regionales, deberán velar por el cumplimiento de la asistencia de sus trabajadores o servidores, quienes deberán firmar el compromiso adquirido en el momento de la inscripción a la capacitación respectiva.

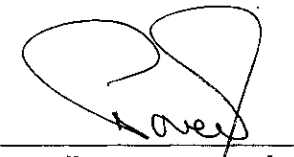


GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE - RECURSOS HUMANOS
**ACTA DE REUNIÓN DE TRABAJO DEL COMITÉ PARA LA
ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL
SERVICIO DEL ESTADO DEL GOBIERNO REGIONAL DE
LAMBAYEQUE DEL EJERCICIO FISCAL 2017**

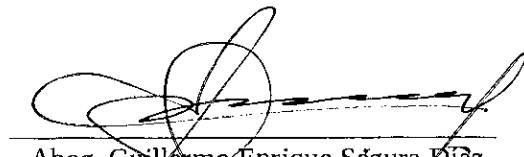
Los que suscriben el presente Acta, VALIDAMOS el presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional Lambayeque 2017, firmando en señal de conformidad:




CPC Julio Ivan Torres Manrique
Jefe Of. Ejec. De Recursos Humanos



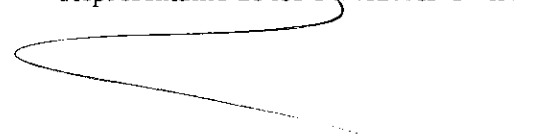
Ing. Luis Alberto Ponce Ayala
Jefe Of. Reg. Planeam. Pres.
Acondicionamiento Territorial

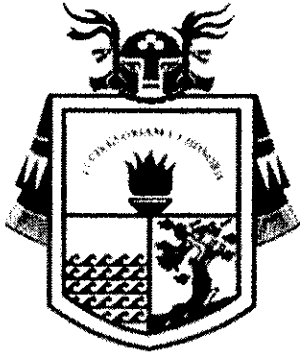


Abog. Guillermo Enrique Ségura Díaz
Ger. Reg. De Trabajo y Prom del Empleo



Abog. Fanny Elizabeth Arrasco Esquén
Representante de los Servidores Civiles



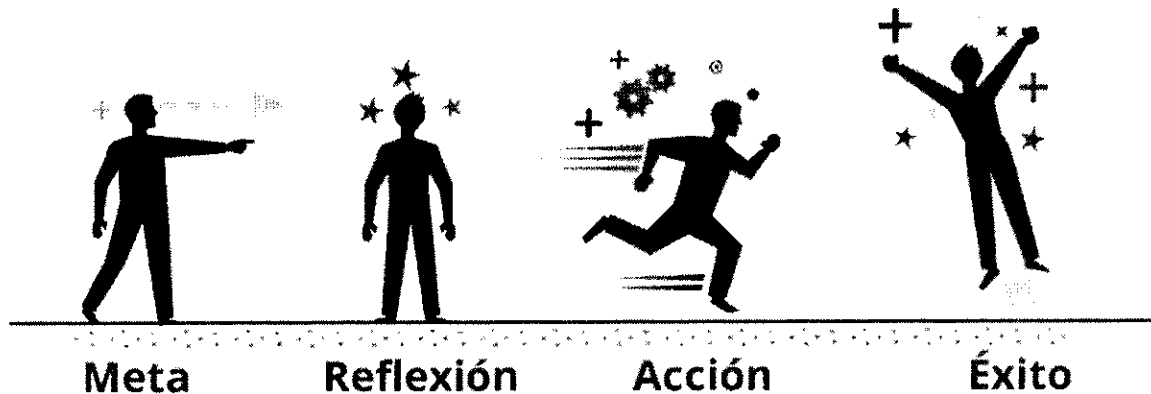


GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE CAPACITACION

RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL N° 057-2017-GR.LAMB/PR

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - 2017



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS

Contenido

Presentación	3
1.- Aspectos Generales	4
1.1.- Misión institucional.....	4
1.2.- Visión institucional	4
1.3.- Objetivos Estratégicos De La Entidad	4
1.4.- Objetivo de la Capacitación	5
1.5.- Estrategias de Capacitación a alcanzar en el 2017	5
1.6.- Metas de capacitación y evaluación	6
1.6.1.- Metas de capacitación:	6
1.6.2.- Metas de evaluación	7
1.7.- Definición de términos.....	7
1.8.- Beneficiarios de la Capacitación	8
1.9.- Marco Legal.....	10
2.- EVALUACIÓN.....	10
2.1.- Evaluación Diagnóstica.....	10
2.2.- Resultados de la Evaluación Diagnóstica.....	10
2.2.1.- Competencia de los servidores	10
2.2.2.- Acciones de capacitación.....	13
2.3.- Seguimiento y Evaluación de la Capacitación	14
2.3.1.- Redacción.....	14
2.3.2.- Aprendizaje o Conocimientos.....	14
2.3.3.- Resultados.....	15
3.- CAPACITACION	15
3.1.- Niveles de Capacitación	15
3.2.- Líneas de Capacitación	15
3.3.- Estrategias de Capacitación:	16
3.4.- Modalidad de Capacitación	16
4.- FINANCIAMIENTO	17



PRESENTACIÓN

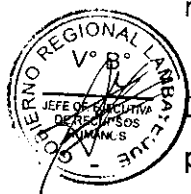
La propuesta del Plan de “Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” del Gobierno Regional Lambayeque, para el año fiscal 2017, es el resultado de un trabajo coordinado con todas las Unidades Orgánicas de la Sede y con los Sectores Rindentes del Gobierno Regional Lambayeque; como consecuencia de ello, se ha plasmado una malla de cursos que expresan las actividades de capacitación para el presente año 2017.

La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos es la responsable de elaborar el PDP, que tiene como insumo principal la matriz del diagnóstico de necesidades de capacitación de cada área orgánica, asimismo la OERH se constituye como la Secretaria Técnica del Comité de Planificación de Capacitación, responsable de asegurar que la capacitación responda a la actividad planificadora de la organización y a las metas y objetivos estratégicos de la entidad propuestos en sus planes de desarrollo.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada en el diario oficial “El Peruano” del día 13 de agosto de 2016, aprueba la Directiva denominada “**Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas**”, que tiene como objetivo fundamental desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión de Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión de procesos de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles, y para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

En ese sentido, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado correspondiente al año 2017 de la Sede Regional y de las Unidades Rindentes, constituyéndose en un instrumento que contribuirá al desarrollo profesional, técnico y moral de las personas que conforman el sector público, mejorando la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, permitiendo emplear esta estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través de los recursos humanos capacitados, planificando y gestionando la capacitación de manera eficiente y mejorando de esta manera el uso de los recursos públicos.

Desde esta perspectiva, la capacitación del sector público atenderá necesidades provenientes del proceso de Modernización de la Gestión Pública, así como las



necesidades de conocimiento y superación profesional de las personas al servicio del estado, rigiéndose por los principios de mérito, capacidad y responsabilidad de los trabajadores imparciales y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo cualquier forma, fomentando el desarrollo de un mercado competitivo y de calidad de formación para el sector público, a partir de las capacidades obtenidas cuyos conocimientos y habilidades han sido obtenidos de las universidades, institutos, colegios profesionales y otros centros de formación.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, precisa como finalidad de las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficiencia, eficacia y efectividad y que presten servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran estableciendo normas de capacitación según el Capítulo II de la citada Ley, las mismas que entran en vigencia a partir del aprobación de su reglamento.

Por lo tanto, se puede resaltar que el presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional Lambayeque 2017, será una guía, para que los colaboradores de esta institución tomen como referencia dentro del camino de la mejora de la administración pública en todos sus ámbitos, considerando de vital importancia, el aporte que brinda la entidad en términos de inversión económica para la implementación del presente plan, el cual según se indica asciende a un monto de S/. 276, 000 soles.

1.- Aspectos Generales

1.1.- Misión institucional

Somos una entidad que provee servicios públicos e infraestructura de calidad, fomentando la inversión pública y privada con la participación de un capital social comprometido con su desarrollo sostenible e inclusivo.

1.2.- Visión institucional

El Gobierno Regional Lambayeque, es una institución de amistad y servicio con una gestión pública moderna, promotora y articuladora del desarrollo social, económico y sostenible, principal proveedor de servicios públicos de calidad en la región, que incrementa permanentemente el bienestar de la población.

1.3.- Objetivos Estratégicos De La Entidad

1.1. Mejorar la calidad de la gestión pública del Gobierno Regional Lambayeque.



- 1.2. Fomentar la investigación e innovación tecnológica en la región para generar productos y servicios con valor agregado y ambientalmente responsables.
- 1.3. Mejorar la calidad y acceso a los bienes y servicios que ofrece el gobierno regional.
- 1.4. Promover la gestión y producción de conocimientos e información en gestión pública orientada a mejorar la toma de decisiones.
- 1.5. Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales (plataformas electrónicas), que brinden sostenibilidad a la actividad planificadora institucional, de acuerdo a lo establecido en el POI del presente año 2017.
- 1.6. Mejorar las capacidades y competencias del personal del Gobierno Regional Lambayeque
- 1.7. Actualizar, implementar y evaluar permanentemente los instrumentos y documentos de gestión institucional del Gobierno Regional Lambayeque.

1.4.- Objetivo de la Capacitación

Objetivo 0.1.- Promover una cultura organizacional orientada al servicio eficaz, oportuno y de calidad a los ciudadanos de la Región; proporcionándoles a los colaboradores oportunidades para su mejora continua en su desarrollo laboral, profesional y personal

Objetivo 0.2.- Fortalecer las capacidades de los servidores civiles en el marco de la planificación de los Recursos Humanos correspondientes a las necesidades de la actividad planificadora de la organización garantizando la ejecución de manera eficiente y eficaz del cumplimiento de las tareas, actividades y proyectos que se realizan en cada puesto de trabajo.

Objetivo 0.3.- Promover que el Sistema de Gestión de Recursos Humanos, asegure la profesionalización de la función pública regional, a fin de contar con funcionarios y servidores idóneos, loables, transparentes y competentes, éticos y axiológicos en consonancia con los valores y principios institucionales, creando un clima propicio y armonioso, aumentando su motivación y productividad laboral.

Objetivo 0.4.- Promover la articulación, la integración y el alineamiento de las políticas de capacitación con objetivos claros, medibles y alcanzables acordes con las políticas nacionales y sectoriales.



1.5.- Estrategias de Capacitación a alcanzar en el 2017

- a) Se constituirá el Sistema Regional de Capacitación, cuyo objetivo fundamental es uniformizar mediante instructivos la política de capacitación en todos los órganos componentes del Gobierno Regional, esta política está basada en **un modelo de**

gestión por competencias, y está orientada a proveer, modernizar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para alcanzar los desafíos declarados en la planificación estratégica de la entidad y sobre todo para implementar el proceso de modernización de la gestión pública para un buen servicio al ciudadano en la Región Lambayeque.

b) Implementar una estrategia de transformación paulatina al proceso de modernización de la gestión pública en el corto y mediano plazo, mediante un **diagnóstico situacional de la organización**, cuyo objetivo es contar con información fidedigna de las brechas que existen en cada área orgánica de la entidad y en cada uno de los colaboradores en sus puestos de trabajo, en las funciones asignadas (tareas y actividades que realizan), también conocer los sistemas operativos funcionales de trabajo y las estrategias para obtener las metas, y los logros institucionales.

1.6.- Metas de capacitación y evaluación

1.6.1.- Metas de capacitación:

Conclusión de la capacitación, metas a lograr:

- a.- Consolidación de los miembros de la organización en principios, valores, metas y objetivos institucionales para generar un círculo virtuoso de servicio a los ciudadanos.
- b.- Establecimiento de una cultura de mayor identificación de los colaboradores con la organización.
- c.- Disposición desinteresada y motivada por parte de los colaboradores para el logro de la visión, misión, metas y objetivos organizacionales.
- d.- Inducir a una entrega total de esfuerzos mediante la conformación de equipos de trabajo, teniendo como base la comunicación estratégica, afectiva, armónica y asertiva, orientada a los logros de la organización, promoviendo el cumplimiento de las tareas, actividades y/o proyectos asignados a los colaboradores en sus puestos de trabajo.
- e.- Lograr una alta productividad para un mayor retorno de la inversión de los costos de los insumos que demanda la ejecución del proceso productivo laboral en la generación de los bienes y servicios a los ciudadanos, que se realizan de manera individual y colectiva.
- f.- Promover la mejora del desempeño mediante la creatividad y la innovación a través de la especialización profesional de los colaboradores.



1.6.2.- Metas de evaluación

a) Nos permite analizar el impacto de la capacitación en los procesos de trabajo de cada uno de los colaboradores y establecer la relación de los objetivos de la capacitación y los resultados obtenidos, demostrándolo con hechos y datos concretos la utilidad que tiene el proceso de capacitación para un buen desempeño de las funciones de los colaboradores.

b) La evaluación nos permite detectar áreas de oportunidad que incrementan la motivación y el entusiasmo de los colaboradores para seguir involucrándose en el desarrollo de capacidades y progresión de la carrera pública, garantizándole aprendizajes que les corresponda y estimulando su desarrollo personal y profesional.

c) La evaluación de la capacitación es el insumo principal, que nos permite obtener información para la correcta toma de decisiones de la organización en sus decisiones directivas a desarrollar y depende de dos factores fundamentales: obtener información oportuna, veraz y completa de la capacitación ejecutada, y hacer un análisis de un adecuado proceso de razonamiento y manejo sistémico de la información obtenida que permita garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

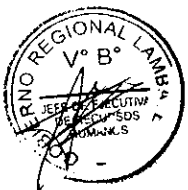
d) Orienta a la utilización racional y óptima de los recursos y a la justificación de los presupuestos y gastos en beneficio de los indicadores de productividad de la organización.

1.7.- Definición de términos

Para efectos de implementación del presente Plan según lo establecido por SERVIR, se define:

a) **Acciones de capacitación:** Procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado para la mejora continua de la gestión pública. Las acciones de capacitación se imparten a través de la formación laboral.

b) **Formación Laboral:** Capacitación teórica y/o práctica que reciben las personas al servicio del Estado a través de cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conducen a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan en el corto plazo mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Puede impartirse dentro o fuera de la entidad en la que labora así como durante la jornada laboral o fuera de ella. Dicha capacitación debe ser supervisada por personal designado



para tal fin cuando es dentro de la entidad donde las personas al servicio del estado estuvieren recibiendo la capacitación.

- c) **Curso.-** Es una estrategia de enseñanza-aprendizaje que comprende una secuencia de sesiones articuladas y orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje previstos.
- d) **Taller.-** Es una estrategia de enseñanza -aprendizaje para el desarrollo de una tarea, a partir de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos por los participantes en forma individual o grupal a través de los aportes para resolver problemas concretos y proponer soluciones.
- e) **Diplomado o Programa de Especialización.-** Es una estrategia de enseñanza -aprendizaje que comprende un conjunto de cursos o módulos organizados para profundizar en una temática específica que tiene como propósito la adquisición o desarrollo de conocimientos teóricos y/o prácticos, debiendo completarse un total de 24 créditos de conformidad con el artículo 43 de la Ley Universitaria -Ley N° 30220.
- f) **Capacitación interinstitucional.-** Es una actividad teórica-práctica que se realiza en una entidad pública distinta a la del servidor durante la jornada laboral.
- g) **Pasantía.-** Es una actividad práctica de carácter académico, de investigación o profesional que realiza un servidor civil en otra entidad pública o privada, en el país o en el extranjero, bajo supervisión del personal designado para tal fin en dicha entidad, para adquirir experiencia y/o profundizar los conocimientos para el desarrollo de sus funciones.
- h) **Conferencia.-** Actividad académica de naturaleza técnica o científica para difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones para solucionar o aclarar problemas de interés común sobre una materia específica, tales como: congresos, seminarios, simposios, entre otros.

1.8.- Beneficiarios de la Capacitación

Según las disposiciones emitidas por SERVIR, la capacitación está dirigida al fortalecimiento de las capacidades de las personas al servicio del Estado, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios con carácter no autónomo comprendidos en los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s. 276 y 1057 -CAS; asimismo la ejecución del presente plan se sujetará a los lineamientos establecidos en la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Resolución de presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la



aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" y otros instrumentos que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como resultado de la implementación de la modernización de la Gestión Pública.

Los requisitos que deben cumplir los trabajadores antes mencionados para acceder a las acciones de capacitación, serán dados a conocer mediante directiva institucional emitida por el Titular Administrativo de esta Entidad y se ajustarán a los lineamientos emitidos por SERVIR para tal efecto.

A continuación, se muestra el Cuadro N° 01 que indica el número de trabajadores que comprenderá el presente plan en sus diversas modalidades de contratación y nivel de formación, de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque y Cuadro N° 02 que consolida la información de sus respectivas unidades ejecutoras a nivel del Pliego Gobierno Regional Lambayeque.

CUADRO N° 01
SERVIDORES DEL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Según modalidad de contratación y nivel de formación
Año 2017

GRUPO PROFESIONAL..	DESIGNADOS DE CONFIANZA	NOMBRADOS	CAS	DESTACADOS	TOTAL
Directivos	1	12	0	0	13
Profesionales	30	121	59	1	211
Técnicos	0	54	23	1	78
Auxiliares	0	56	43	0	99
Total de trabajadores	31	243	125	2	401

CUADRO N° 02
CONSOLIDADO DE SERVIDORES DEL PLIEGO GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
Según Modalidad de Contratación año 2017

N°	UNIDAD EJECUTORA / Modalidad Contratación	Designados Confianza	Nombrados	CAS	Destacados	Total
001	Sede Regional	31	243	125	2	401
300	Educación	6	6590	20	0	6616
301	CMEA	0	80	0	0	80
302	Educación Lambayeque	3	3030	283	2	3318
303	Educación Ferreñafe	0	1128	159	1	1288
400	Salud	5	1885	1402	47	3339
401	Las Mercedes	0	655	128	49	832
402	Hospital Belén	0	306	50	20	376
403	Hospital Regional	2	447	437	88	974



100	Agricultura	8	93	67	0	168
002	PEOT	0	1	106	0	107
004	Autoridad Portuaria	0	0	0	0	0
Total de trabajadores		55	14458	2777	209	17499

1.9.- Marco Legal

- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria la Ley N° 27902
- Ley N° 28175 "Ley Marco del Empleo Público"
- Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento aprobado por D.S. N° 005-2012-TR
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- D. Leg. N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público"
- D.S. 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa
- D. Leg. N° 1023 "Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional Del Servicio Civil - SERVIR"
- D. Leg. N° 1025 "Normas de capacitación y evaluación del personal de las entidades públicas"
- D. Leg. N° 1057 "Régimen de Contratación Administrativa de Servicios"
- D.S. N° 009-2010-PCM "Reglamento del D.Leg. N° 1025".
- D.S. N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la LEY N° 30057
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada en el diario oficial "El Peruano" del día 13 de agosto de 2016, Formalizó la aprobación de la Directiva "**Normas para la Gestión del Procesos de Capacitación en las entidades públicas**".

2.- EVALUACIÓN

2.1.- Evaluación Diagnóstica

El presente plan, para identificar las acciones de capacitación del año 2017, ha desarrollado un proceso previo de diagnóstico de necesidades de capacitación, a través de requerimientos efectuados por los trabajadores quienes solicitan fortalecimiento de capacidades en las funciones más relevantes de sus puestos de trabajos.

2.2.- Resultados de la Evaluación Diagnóstica

2.2.1.- Competencia de los servidores.

Del proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación realizado, se considera que los servidores en general de Gobierno Regional Lambayeque, deben poseer las siguientes competencias personales:

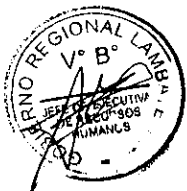


Competencias laborales:

- **Raciocinio analítico conceptual, estratégico:** El colaborador será capaz de comprender una situación **lógica**, identificando sus partes y determinando un orden de las tareas a realizar, analizando las relaciones más consistentes entre las diversas partes del problema o propuesta a desarrollar.
- **Conocer su autodesarrollo:** Es la experiencia y la búsqueda constante mediante la mejora continua del aprendizaje a través de la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas aplicadas al puesto de trabajo.
- **Trabajo en equipo:** Es la capacidad puesta de manifiesto por varios servidores civiles que incluso puede trascender el ámbito de determinada Unidad Orgánica, para lograr un objetivo común como lo es la mayor eficiencia y satisfacción en el trabajo, sobreponiendo sus conocimientos, habilidades y destrezas en la búsqueda de contribuir a objetivos únicos de trabajo, para garantizar el logro de las metas y objetivos del área orgánica y enriquecer el círculo virtuoso de trabajo.
- **Orientación para la calidad:** Busca que los trabajadores se conviertan en participes y líderes en sus puestos de trabajo, y que deberán estar familiarizados con los conceptos, métodos, técnicas y prácticas de la mejora continua de la calidad en el Servicio Público, minimizando los riesgos y vulnerabilidades en el proceso productivo laboral.

Competencias para los niveles de decisión:

- **La visión y dirección estratégica en su gestión laboral:** El directivo estará en la capacidad de definir claramente la visión, misión estratégica de su área administrativa y de controlar y acompañar a sus colaboradores en las tareas y actividades a desarrollar para el logro de los de las metas y objetivos a obtener.
- **Manejo y administración de equipos de trabajo :** El Directivo estará motivado para asumir un papel de liderazgo en la conducción de los procesos técnicos y operativos de los sistemas de trabajo, promoviendo la motivación y la sinergia dentro del grupo, de tal forma de obtener un alto desempeño del equipo.
- **Iniciativa y motivación para el logro de las metas:** El Directivo estará en la capacidad de liderar e identificar los problemas y proponer soluciones de manera preventiva y proactiva.



- **Innovación y creatividad para la mejora continua:** Es la capacidad de desarrollar soluciones creativas e innovadoras para incrementar el valor agregado en el trabajo y una mejora continua de los bienes y servicios.
- **Predisposición para el cambio:** Capacidad de adaptarse a las exigencias de la modernización de la gestión pública y a las diferentes situaciones de orden laboral, demostrando ser muy abierto al dialogo, proactivo, conciliador, integrador y articulador para enfrentar de manera conjunta con sus colaboradores los nuevos retos exigidos por la modernidad.
- **Práctica de los valores organizativos:** es la acción de comunicarse y actuar de acuerdo con los valores y políticas, de forma integral y coherente.
- **Relacionamiento interpersonal:** es la habilidad de construir y mantener un conjunto de relaciones que contribuyen para la realización de los planes y objetivos de la organización.

Competencias mínimas para el puesto de trabajo

1. Competencias Técnicas

Conocimiento de marco normativo publico
 Flujo de Procesos administrativos
 Conocimientos técnico-administrativos relacionados a su área

2. Competencias Específicas

Capacidad de Planificación
 Orden, calidad y precisión del trabajo
 Análisis y solución de problemas
 Comunicación eficaz
 Orientación al logro
 Toma de decisiones
 Uso de recursos

3. Competencias Genéricas

Compromiso Institucional
 Capacidad de adaptación a nuevos situaciones
 Proactividad
 Liderazgo
 Trabajo en equipo y colaboración
 Sensibilidad social
 Innovación
 Servicio al ciudadano
 Transparencia y Compromiso ético



2.2.2.- Acciones de capacitación

Asimismo del proceso de detección de necesidades de capacitación, se concluye que las temáticas a ser priorizadas serán las siguientes:

- Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, N° 30057
- Mapeo de puestos para la identificación de oportunidades de mejora en el servicio público
- Aprobación de Cuadro de Puestos de la Entidad normas para la gestión del procesos de administración de puestos
- Proceso de selección por concurso público de méritos en las entidades públicas
- Metodología para la elaboración del plan de comunicación organizacional del gobierno regional
- Relación entre planeamiento estratégico (PE) y plan operativo institucional (POI)
- El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en la administración pública
- Ejercicio de la gestión pública basado en los derechos humanos
- Gestión estratégica del talento y cambio organizacional
- Formación de analistas de capacitación corporativa en la gestión pública
- Simplificación, optimización y eliminación de barreras burocráticas en los procedimientos administrativos comunes en la administración pública
- Negociación y resolución de conflictos laborales en las entidades públicas
- El comportamiento organizacional y las relaciones humanas en la vida laboral
- Gestión del desempeño laboral
- Herramientas metodológicas para diseño de políticas públicas
- Estrategias de retención, incentivos, compensaciones y beneficios para los servidores civiles
- El derecho administrativo y la constitución
- Gestión de procesos en la administración pública
- La motivación como combustible para ser de la entidad pública una organización moderna de éxito.
- Gestión y administración del estrés laboral
- Planeamiento estratégico en la administración pública
- Administración estratégica en la gestión pública
- Taller para líderes mediante las herramientas de coaching y liderazgo



- Ética pública y lucha anticorrupción
- Código de ética en la gestión pública
- La prospectiva como herramienta y como evolución del pensamiento estratégico para la construcción de los escenarios de futuro de la región Lambayeque.
- Elaboración de informes estratégicos
- Nuevas tecnologías en cimentaciones profundas
- Normas legales relacionadas a la ejecución de obras públicas en Lambayeque
- Seguridad hídrica y gestión del riesgo de desastres
- Especialización en la ley de contrataciones del estado aplicable en la ejecución y supervisión de obras
- Gestión de calidad para la satisfacción del usuario superando sus expectativas
- Reclutamiento, selección y desarrollo de talentos
- Comportamiento ético como fundamento del servicio civil
- Trabajo en equipo
- Calidad de vida y compromiso organizacional

2.3.- Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

El cumplimiento del presente Plan de Desarrollo de las Personas 2017 del Gobierno Regional Lambayeque, será monitoreado a través de las modalidades de evaluación básicas y así se pueda identificar las áreas de mejora para los próximos planes y actividades de capacitación.

Dichas modalidades de evaluación básicas son: Redacción, Aprendizaje o Conocimientos y Resultados

2.3.1.- Redacción.

Esta modalidad nos permitirá medir la satisfacción de los participantes de los eventos de capacitación que el Gobierno Regional Lambayeque ha desarrollado a través de personas o instituciones especializadas en la temática respectiva. Así mismo brindará información acerca de las actividades a tomar en cuenta para mejorar el desarrollo de los próximos planes de desarrollo de las personas.

2.3.2.- Aprendizaje o Conocimientos

Para monitorear el resultado de las actividades de capacitación sobre los conocimientos de los trabajadores regionales se ha previsto la realización de Pruebas escritas de conocimiento, que se realizarán después del desarrollo de las actividades de capacitación y cuyo contenido guardará estricta relación con la temática expuesta.



Asimismo, se complementara con material de capacitación entre los trabajadores asistentes a dichos eventos

2.3.3.- Resultados

Metas Anuales

- Realizar el 100% de actividades de capacitación programadas en el presente PDP anualizado.
- Lograr que el 80% de trabajadores aprueben las pruebas de conocimientos en los eventos de capacitación de las áreas temáticas relacionadas a los objetivos institucionales, que se han programado en el presente PDP anualizado.
- Lograr que el 80% de los participantes en los eventos de capacitación, apliquen el aprendizaje obtenido, en funciones de la institución.

Indicadores Anuales

- Total de actividades de capacitación realizadas / total actividades de capacitación planificadas.
- Total de trabajadores que aprueban pruebas de conocimientos / Total de trabajadores que asisten a los eventos de capacitación.
- Total de trabajadores que aplican aprendizaje / Total de trabajadores que participan en los eventos de capacitación.

3.- CAPACITACION

3.1.- Niveles de Capacitación

Los niveles de capacitación contribuyen a determinar las futuras acciones de capacitación sobre la base de las brechas o necesidades de capacitación identificadas, por tanto la medición del impacto de capacitación se realizará a través de los 3 niveles según RESOLUCION DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 041-2011-SERVIR-PE.

3.2.- Líneas de Capacitación

Una vez identificado el nivel, se deberán identificar las modalidades o acciones de capacitación adecuadas a las necesidades, las cuales se han determinado según los procesos. Además, en caso de corresponder, se deberán contemplar acciones complementarias de capacitación.

Las líneas de capacitación son macro organizadores muy útiles para conocer la direccionalidad del PDP, en cuanto a la orientación de las competencias que necesitamos fortalecer en las personas al servicio del Estado vinculados a los procesos de la mejora continua de sus funciones.



La OIT - organización internacional del trabajo considera dentro de las competencias laborales: a las competencias básicas (CB), competencias específicas (CE) y competencias transversales (CT).

3.3.- Estrategias de Capacitación:

Para la implementación del presente Plan de Desarrollo de Personas 2017, se impulsará las siguientes estrategias que nos permitirá el logro de los objetivos institucionales.

a) Se constituirá el Sistema Regional de Capacitación, cuyo objetivo fundamental es uniformizar mediante instructivos la política de capacitación en todos los órganos componentes del Gobierno Regional, esta política está basada en **un modelo de gestión por competencias**, y está orientada a proveer, modernizar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para alcanzar los desafíos declarados en la planificación estratégica de la entidad y sobre todo para implementar el proceso de modernización de la gestión pública para un buen servicio al ciudadano en la Región Lambayeque.

b) Implementar una estrategia de transformación paulatina al proceso de modernización de la gestión pública en el corto y mediano plazo, mediante **un diagnóstico situacional de la organización**, cuyo objetivo es contar con información fidedigna de las brechas que existen en cada área orgánica de la entidad y en cada uno de los colaboradores en sus puestos de trabajo, en las funciones asignadas (tareas y actividades que realizan), también conocer los sistemas operativos funcionales de trabajo y las estrategias para obtener las metas, y los logros institucionales.

3.4.- Modalidad de Capacitación

Se ha considerado 3 modalidades de capacitación

1. **Modalidad Presencial**

Aquella en la cual hay presencia física simultánea de facilitador y trabajadores.

2. **Modalidad No Presencial**

Aquella en la cual no hay presencia física simultánea de facilitador y trabajadores. En este rubro están:

– Educación a Distancia:

Es un sistema de comunicación que sustituye la interacción personal en el aula del ponente con trabajador, por un conjunto de materiales didácticos con el apoyo de una organización tutorial. Propicia el aprendizaje autónomo y el trabajo en equipo de los trabajadores.

– Educación Virtual:



Sistema en el cual los materiales didácticos y la relación entre el facilitador o tutor y el trabajador se realizan a través del sistema informático

3. Modalidad Mixta

Combina el tipo presencial con el no presencial

4.- FINANCIAMIENTO

El presente Plan de Desarrollo de las personas 2017 de la Sede del Gobierno Regional Lambayeque considera el siguiente número de actividades de capacitación, con su respectivo monto económico de inversión:

CUADRO N° 03
RESUMEN PRESUPUESTO ACCIONES DE CAPACITACION
Sede Central 2017

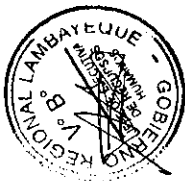
UNIDAD EJECUTORA: 001

DENOMINACION: Sede Central

MODALIDAD DE CAPACITACION	NÚMERO DE EVENTOS A REALIZAR EN EL 2017	PRESUPUESTO
Formación Profesional		
Cursos de actualización tales como:		
Cursos	10	S/. 80,000.00
Talleres	26	S/. 208,000.00
Imprevistos (*)		S/. 15,000.00
TOTAL PRESUPUESTO SEDE CENTRAL		S/. 303,000.00

Nota: Estos cursos y talleres detallados en el anexo 1, serán seleccionados y aprobados por las áreas orgánicas competentes y afines al fortalecimiento de sus capacidades, conjuntamente con la asesoría de la oficina ejecutiva de recursos humanos para determinar el nivel de la pertinencia de los cursos requeridos.

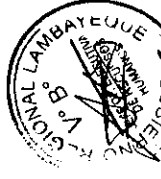




CUADRO N° 01: MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

UNIDAD EJECUTORA: 001
DENOMINACIÓN : SEDE CENTRAL

N°	OBJETIVOS DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TEMARIO	PARTICIPANTES	CANTIDAD TOTAL DE PUESTOS	DURACIÓN Y MODALIDAD	INSTITUCIÓN O PROFESIONAL QUE BRINDA EL SERVICIO ACADÉMICO	OPORTUNIDAD	PRESUPUESTO DIRECTO ESTIMADO
1	Conocer las reglas y el procedimiento conducentes a la determinación de una responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor público en el marco de la ley del servicio civil y sus normas complementarias	RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOS DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, LEY N° 30057	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Primer trimestre	S/ 8,000.00
2	Contar con una fofo de los puestos y de las personas de los diferentes regímenes, que realizan funciones permanentes en la entidad para identificar oportunidades de mejora del servicio público.	MAPEO DE PUESTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE MEJORA EN EL SERVICIO PÚBLICO	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Primer trimestre	S/ 8,000.00
3	Conocer las normas técnicas y procedimientos de observancia obligatoria que las entidades públicas deben seguir para la elaboración y aprobación del cuadro de puestos de la entidad CPE.	APROBACIÓN DE CUADRO DE PUESTO DE LA ENTIDAD, NORMAS PARA LA GESTIÓN DEL PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Primer trimestre	S/ 8,000.00
4	Selección de los candidatos más idóneos para ocupar puestos públicos convocados sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades y transparencia, para acceder al servicio civil.	PROCESO DE SELECCIÓN POR CONCURSO PÚBLICO DE MERITOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Primer trimestre	S/ 8,000.00
5	Desarrollar competencias de gestión para comprender la cultura, el clima, el cambio de paradigmas y la inserción a la modernidad, los valores, los principios institucionales necesarios para la elaboración de un Plan de Comunicación Estratégica de la Entidad	METODOLOGIA PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE COMUNICACION ORGANIZACIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Primer trimestre	S/ 8,000.00
6	Conocer el ser y hacer del proceso que se sigue para determinar las estrategias, las metas y objetivos a alcanzar por una entidad pública mediante la planificación estratégica.	RELACION ENTRE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO (PE) Y PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL (POI)	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Primer trimestre	S/ 8,000.00
7	Conocer los subsistemas, planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación y la gestión de relaciones humanas en las entidades públicas previstos en el Art. 5 del Dec. Leg. 1023	EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACION PUBLICA	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Primer trimestre	S/ 8,000.00
8	Comprender la importancia que los servidores civiles apliquen el enfoque basado en Derechos Humanos en la aplicación de la gestión pública y a su vez proponer medidas y estrategias para mejorar el Plan Nacional de Derechos Humanos en lo que corresponde su sector de trabajo.	EJERCICIO DE LA GESTION PÚBLICA BASADO EN LOS DERECHOS HUMANOS	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Primer trimestre	S/ 8,000.00
9	Sensibilización a los servidores civiles en el desarrollo de estrategias de gestión de talento y del cambio organizacional, mostrando un nuevo enfoque de gestionar a las personas en las entidades con el propósito de generar alto valor, círculos virtuosos e incrementar la competitividad	GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00
10	Conocer el marco normativo del proceso de capacitación perteneciente al Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, que promueve la mejora del desempeño laboral de los trabajadores y el incremento de la competitividad y la atención del servicio público por excelencia.	FORMACION DE ANALISTAS DE CAPACITACION CORPORATIVA EN LA GESTION PUBLICA	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00
11	Implementación del Decreto Legislativo N° 1272 que modifica la ley N° 2744 Ley del Procedimiento Administrativo General	SIMPLIFICACIÓN, OPTIMIZACIÓN Y ELIMINACIÓN DE BARRERAS BUROCRÁTICAS EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS COMUNES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00
12	Conocer las técnicas modernas de mediación para resolver de manera pacífica y constructiva los conflictos laborales, promoviendo comportamientos éticos, democráticos y el desarrollo de una cultura de paz laboral.	NEGOCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00
13	Conocer de manera sistemática a las personas, al grupo, a la entidad en su conjunto y su relación con el entorno analizando los procesos asociados al comportamiento de los trabajadores en su organización para relacionarlo con el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad	EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES HUMANAS EN LA VIDA LABORAL	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00



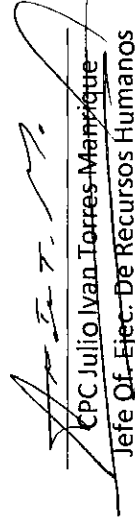
14	<p>Comprender a cambiar los paradigmas tradicionales en los procesos tecnológicos de trabajo, promoviendo un modelo de organización para el cambio mediante la conformación de equipos de trabajo talentoso cuyo objetivo es el aumento de la participación estratégica en la entidad para una mayor generación de valor agregado en la producción laboral.</p> <p>Conocer las herramientas metodológicas y los conceptos necesarios para identificar y definir problemas públicos, esbozar alternativas técnicas y políticamente viables de solución a los problemas identificados.</p>	GESTIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00
15	<p>Retener a los servidores talentosos, mediante un programa de incentivos laborales como estrategia, para garantizar la productividad y la competitividad y así evitar la afectación de la productividad de la entidad.</p> <p>Conocimiento de parte de los participantes sobre la limitación y responsabilidades que la Constitución y las leyes establecen, para todos los funcionarios públicos incluyendo el Presidente de la República, deben cumplir y hacer cumplir la Constitución, los tratados, las leyes y demás disposiciones generadas.</p> <p>Este curso provee a los participantes de una metodología y herramientas para mejorar y rediseñar procesos a fin de hacerlos más eficientes y alineados a la misión estratégica de la organización.</p> <p>La motivación es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores. En la actualidad, cada vez son más las entidades preocupadas por fomentar la motivación de sus trabajadores, ya que saben que de ellos conllevará un mayor rendimiento.</p>	HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS PARA DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN, INCENTIVOS, COMPENSACIONES Y BENEFICIOS PARA LOS SERVIDORES CIVILES EL DERECHO ADMINISTRATIVO Y LA CONSTITUCION	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00
16	<p>Identificar las causas y efecto del estrés en su vida laboral, social y familiar, así como las soluciones y alternativas para manejarlo, administrarlo y mantenerlo en un nivel adecuado.</p> <p>Conocer la hoja de ruta de la prospectiva de los escenarios del futuro del país, los objetivos estratégicos del desarrollo sostenible y descentralizado así como las prioridades del gasto de la inversión pública.</p> <p>Conocer el conjunto de acciones y decisiones con las cuales se formulan e implementan estrategias en la gestión pública que dan competitividad en la entidad y su ambiente atacando las metas y objetivos trazados en sus planes de desarrollo.</p>	GESTIÓN DE PROCESOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LA MOTIVACIÓN COMO COMBUSTIBLE PARA SER DE LA ENTIDAD PÚBLICA UNA ORGANIZACIÓN MODERNA DE ÉMITO.	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00
17	<p>Identificar las causas y efecto del estrés en su vida laboral, social y familiar, así como las soluciones y alternativas para manejarlo, administrarlo y mantenerlo en un nivel adecuado.</p> <p>Conocer la hoja de ruta de la prospectiva de los escenarios del futuro del país, los objetivos estratégicos del desarrollo sostenible y descentralizado así como las prioridades del gasto de la inversión pública.</p> <p>Conocer el conjunto de acciones y decisiones con las cuales se formulan e implementan estrategias en la gestión pública que dan competitividad en la entidad y su ambiente atacando las metas y objetivos trazados en sus planes de desarrollo.</p>	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
18	<p>Conocer el conjunto de acciones y decisiones con las cuales se formulan e implementan estrategias en la gestión pública que dan competitividad en la entidad y su ambiente atacando las metas y objetivos trazados en sus planes de desarrollo.</p> <p>Conocer el coaching como una disciplina un arte, un procedimiento, una técnica, y cultivar un estilo de vida mediante el liderazgo y el emprendimiento</p>	LA MOTIVACIÓN COMO COMBUSTIBLE PARA SER DE LA ENTIDAD PÚBLICA UNA ORGANIZACIÓN MODERNA DE ÉMITO.	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Segundo trimestre	S/ 8,000.00
19	<p>Identificar las causas y efecto del estrés en su vida laboral, social y familiar, así como las soluciones y alternativas para manejarlo, administrarlo y mantenerlo en un nivel adecuado.</p> <p>Conocer la hoja de ruta de la prospectiva de los escenarios del futuro del país, los objetivos estratégicos del desarrollo sostenible y descentralizado así como las prioridades del gasto de la inversión pública.</p> <p>Conocer el conjunto de acciones y decisiones con las cuales se formulan e implementan estrategias en la gestión pública que dan competitividad en la entidad y su ambiente atacando las metas y objetivos trazados en sus planes de desarrollo.</p>	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL ESTRÉS LABORAL PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
20	<p>Conocer el conjunto de acciones y decisiones con las cuales se formulan e implementan estrategias en la gestión pública que dan competitividad en la entidad y su ambiente atacando las metas y objetivos trazados en sus planes de desarrollo.</p> <p>Conocer el coaching como una disciplina un arte, un procedimiento, una técnica, y cultivar un estilo de vida mediante el liderazgo y el emprendimiento</p>	ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
21	<p>Fortalecer capacidades vinculadas al conocimiento de la ética y de las políticas y normativas sobre la lucha contra la corrupción, así como promover entre los participantes la implementación de mecanismos que promuevan la integridad, la transparencia y la ética pública</p> <p>Conocer los grados de descomposición social, viejos, desnaturalización de la gestión pública que genera la corrupción, así mismo promover un comportamiento loable y ético por parte de los trabajadores para desterrar los círculos viciosos y para implementar círculos virtuosos.</p>	TALLER PARA LÍDERES MEDIANTE LAS HERRAMIENTAS DE COACHING Y LIDERAZGO	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
22	<p>Fortalecer capacidades vinculadas al conocimiento de la ética y de las políticas y normativas sobre la lucha contra la corrupción, así como promover entre los participantes la implementación de mecanismos que promuevan la integridad, la transparencia y la ética pública</p> <p>Conocer los grados de descomposición social, viejos, desnaturalización de la gestión pública que genera la corrupción, así mismo promover un comportamiento loable y ético por parte de los trabajadores para desterrar los círculos viciosos y para implementar círculos virtuosos.</p>	ÉTICA PÚBLICA Y LUCHA ANTICORRUPCIÓN	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
23	<p>Plantear bases conceptuales y técnicas que conlleva a describir modelos de desarrollo que apliquen los pensamientos estratégicos para la construcción de escenarios de futuro.</p>	CÓDIGO DE ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
24	<p>Elaborar informes exige un ordenamiento previo de las ideas que queremos transmitir como información relevante, distinguiendo de manera clara la descripción de hechos bien estructurados y la parte interpretativa y analítica con el resumen, conclusiones y recomendaciones.</p> <p>Aplicar y resolver problemas especiales referentes a cimentaciones, sobre todo cuando nos vemos en la necesidad de proponer cimentaciones profundas y/o el mejoramiento del terreno, toda ello con el fin de obtener resultados funcionales, óptimos y económicos.</p>	LA PROSPECTIVA COMO HERRAMIENTA Y COMO EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS ESCENARIOS DE FUTURO DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
25	<p>Elaborar informes exige un ordenamiento previo de las ideas que queremos transmitir como información relevante, distinguiendo de manera clara la descripción de hechos bien estructurados y la parte interpretativa y analítica con el resumen, conclusiones y recomendaciones.</p> <p>Aplicar y resolver problemas especiales referentes a cimentaciones, sobre todo cuando nos vemos en la necesidad de proponer cimentaciones profundas y/o el mejoramiento del terreno, toda ello con el fin de obtener resultados funcionales, óptimos y económicos.</p>	ELABORACIÓN DE INFORMES ESTRATEGICOS	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
26	<p>Regular los procedimientos para la ejecución de obras de servicios públicos de saneamiento, electricidad, telecomunicaciones, gas natural y</p>	NUEVAS TECNOLOGIAS EN CIMENTACIONES PROFUNDAS	Área de Infraestructura e Ingeniería de la construcción en general	80	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00
27	<p>Regular los procedimientos para la ejecución de obras de servicios públicos de saneamiento, electricidad, telecomunicaciones, gas natural y</p>	NORMAS LEGALES RELACIONADAS A LA EJECUCIÓN DE OBRAS	Área de Infraestructura e Ingeniería de la construcción en general	80	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00

	de servicios públicos locales, con la finalidad de mitigar el impacto negativo en las áreas de dominio público, en favor de los ciudadanos, que autoren las municipalidades.	PUBLICAS EN LAMBAYEQUE	construcción en general						
30	Fortalecer capacidades relacionadas a las tecnologías de retención de agua por precipitaciones fluviales (construcción de reservorios), tecnologías para revestimiento de canales para evitar inundaciones.	SEGURIDAD HÍDRICA Y GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	Área de Infraestructura e Ingeniería de la construcción en general	80	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00	
31	Conocer las directivas, lineamientos, manuales, instructivos, formatos y comunicados respecto a la aplicación de la nueva ley de contrataciones del estado - Decreto Legislativo 1341 que modifica la ley 30225 - Ley de Contrataciones del Estado.	ESPECIALIZACIÓN EN LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO APLICABLE EN LA EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE OBRAS	Área de Infraestructura e Ingeniería de la construcción en general	80	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00	
32	Hoy en día las instituciones ponen énfasis en el perfeccionamiento de la calidad de sus productos y servicios, como estrategia para enfrentar el reto de competir en un mundo globalizado.	GESTIÓN DE CALIDAD PARA LA SATISFACCIÓN DEL USUARIO SUPERANDO SUS EXPECTATIVAS	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00	
33	Fortalecer capacidades mediante el conocimiento, herramientas y tecnologías para realizar una adecuada selección de las personas que trabajarán en la entidad.	RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y DESARROLLO DE TALENTOS	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00	
34	Fortalecer capacidades para mejorar nuestra efectividad personal, tales como liderazgo, comunicación, negociación y otras asociadas con la efectividad.	COMPORTAMIENTO ÉTICO COMO FUNDAMENTO DEL SERVICIO CIVIL	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00	
35	Fortalecer capacidades para lograr una mayor eficacia en el trabajo institucional y una mayor satisfacción para el trabajo personal.	TRABAJO EN EQUIPO	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00	
36	Los participantes observaran la realidad organizacional con un ojo crítico y con una voluntad transformadora que facilite el desarrollo humano y el éxito para todos.	CALIDAD DE VIDA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Personal de todas las unidades orgánicas de la Sede Central y Sectores	250	30 hrs. acad. presencial y virtual	Profesional Independiente Especializado	Tercer trimestre	S/ 8,000.00	

La unidad Ejecutora 001 Sede Central tiene un presupuesto asignado de S/. 303,000.00 para las acciones de capacitación de los trabajadores de dicha Unidad.

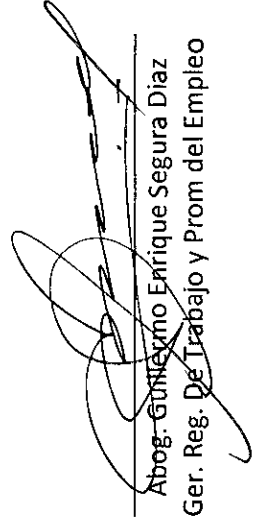
(* Se considera un presupuesto adicional para actividades imprevistas.

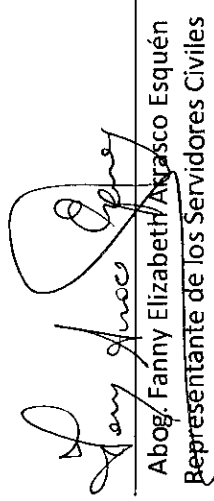
Los miembros del Comité para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, VALIDAMOS el presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado del Gobierno Regional Lambayeque 2017, firmando en señal de conformidad:


CPC Julio Ivan Torres-Marrigón
 Jefe Of. Ejec. De Recursos Humanos



Ing. Luis Alberto Ponce Ayala
 Jefe Of. Reg. Planeam. Pres. Acondicionamiento Territorial


Abog. Guillermo Enrique Segura Diaz
 Ger. Reg. De Trabajo y Prom del Empleo


Abog. Fanny Elizabeth Aguasco Esquén
 Representante de los Servidores Civiles