



Resolución Gerencial Regional

Arequipa, 12 de Noviembre del 2014

VISTO:

El expediente N°16926-2014-GRA/GRS/GR-DERRHH-EDRRHH; que contiene el Informe N°052-2014-GRA/GRS-GR-DERRHH-EDRRHH, de fecha 04 de agosto del 2014;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0963-2012-GRA/GRS/GR-EDRRHH, se aprueba la Directiva N° 005-2012-GRA/GRS/OERRHH "Directiva que norma el otorgamiento de becas y licencias por capacitación en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud";

Que, mediante los dispositivos legales: Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; D. S. N° 040-2014-PCM, Aprueban el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público y D. S. N° 009-2010-PCM, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público; se norma entre otros, los aspectos relacionados a la capacitación en el sector público, por lo que se hace necesario emitir una nueva Directiva que norme el otorgamiento de Becas y Licencias por Capacitación en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa, adecuada a la normatividad vigente;

Que, es política de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa, promover la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, por lo que es conveniente normar y orientar los procedimientos para promover las acciones de capacitación de los servidores que laboran en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud,

Que, es necesario garantizar el adecuado desarrollo de capacidades de los servidores de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa, a través de la permanente capacitación y actualización en los campos asistencial y administrativo, así como el desarrollo y fortalecimiento de cuadros de alta calificación técnica y humana que permitan ofrecer servicios de salud con calidad y oportunidad a la población de la Región Arequipa, elevando la eficacia, eficiencia y productividad de la gestión pública;

Que, la capacitación del servidor de la Gerencia Regional de Salud, tanto del nivel profesional como del no profesional, debe estar enmarcada en la política de salud y desarrollo de recursos humanos, debiendo responder a las necesidades de salud de la población y la disponibilidad de recursos para este fin; la capacitación es obligatoria en todas las entidades de la administración pública, debiendo utilizarse para tal propósito los medios e instrumentos con que cuenta el Estado a nivel regional y local y la cooperación técnica internacional;



[Firma manuscrita]



(Pág. 2)

Que, el Art. 67.1 de la Ley N° 27444 establece que, "Las entidades pueden delegar el ejercicio de competencia conferida a sus órganos en otras entidades cuando existan circunstancias de índole técnica, económica, social o territorial que lo hagan conveniente", bajo ese contexto normativo y a fin de cumplir con el principio de celeridad en la tramitación de licencias por capacitación en el extranjero, es pertinente delegar tal competencia a los Directores de las Redes de Salud, Hospitales e Institutos, bajo la condición de que éstos procedan a informar trimestralmente respecto de las licencias otorgadas.

Que, mediante Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2014; Ley N°23330, Ley del Servicio Rural y Urbano Marginal en Salud; Decreto Supremo N°005-97-SA, Reglamento de la Ley N°23330; Decreto Legislativo N° 559, Ley del Trabajo Médico; Decreto Supremo N°024-2001-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Médico; Ley N° 23536, Ley de los Profesionales de la Salud; Ley N° 27669 Ley del Trabajo del Enfermero; Decreto Supremo N°004-2002-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Enfermero; Ley N° 27853, Ley del Trabajo de la Obstetriz; Decreto Supremo N°008-2003-SA Reglamento de la Ley del Trabajo de la Obstetriz ; Ley N° 27878, Ley del Trabajo del Cirujano Dentista; Decreto Supremo N° 016-2005-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Cirujano Dentista; Ley N° 28173, Ley del trabajo del Químico Farmacéutico; Decreto Supremo N°008-2006-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico; Ley N° 28369, Ley del Trabajo del Psicólogo; Decreto Supremo N°007-2007-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Psicólogo; Decreto Legislativo N° 719, Ley de Cooperación Técnica Internacional y su Reglamento; Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057; Resolución Suprema N° 002-2006-SA, Reglamento del Sistema Nacional de Residentado Médico, Ordenanza Regional N° 044-Arequipa, Ordenanza Regional N° 010-Arequipa, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE;

En uso de las facultades conferidas en la Ley 27783 Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27813 del Sistema Nacional Coordinado y Descentralizado de Salud, Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias, Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y el Decreto Ley N° 22867-Ley de Descentralización de los Sistemas Administrativos, Ordenanza Regional N° 044-Arequipa, Ordenanza Regional N° 010-Arequipa que aprueba la modificación de la Estructura y Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Arequipa;

Estando a las consideraciones expuestas, con el V° B° de la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos, de la Dirección Ejecutiva de Planeamiento y Desarrollo y de la Dirección de Asesoría Legal;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, la Directiva N° 004-2014-GRA/GRS. "DIRECTIVA QUE NORMA EL OTORGAMIENTO DE BECAS Y LICENCIAS POR CAPACITACION EN EL AMBITO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA, que consta de SEIS numerales y 04 Anexos, los mismos que forman parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO a partir de la fecha, la Resolución Gerencial Regional N° 963-2012-GRA/GRS/GR-OERRHH de fecha 10 de octubre de 2012, que aprueba la Directiva N° 005-2012-GRA/GRS.



M





Resolución Gerencial Regional

Arequipa, 12 de Noviembre del 2014

(Pág. 3)

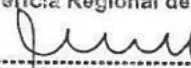
ARTÍCULO TERCERO.- DELEGAR, temporalmente a los Directores de las Redes de Salud, Hospitales e Institutos, del ámbito de la Gerencia Regional de Salud, la facultad de tramitar y otorgar licencias por capacitación en el extranjero, debiendo informar trimestralmente sobre las licencias otorgadas.

ARTICULO CUARTO.- ENCARGAR, a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, notificar la presente Resolución, a las instancias que correspondan, para su conocimiento y cumplimiento.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
Gerencia Regional de Salud



Dr. Hugo Rojas Flores
Gerente Regional de Salud

DIRECTIVA N° 004-2014-GRA/GRS

DIRECTIVA QUE NORMA EL OTORGAMIENTO DE BECAS Y LICENCIAS POR CAPACITACIÓN EN EL AMBITO DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

1. GENERALIDADES

1.1. FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad orientar y normar los procedimientos para el otorgamiento de becas y licencias por capacitación de los servidores del ámbito de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa.

1.2. OBJETIVO

Garantizar el adecuado desarrollo de capacidades, habilidades y aptitudes de los servidores de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa a través de la permanente actualización y mejoramiento de sus competencias en los campos asistencial y administrativo, así como el desarrollo y fortalecimiento de cuadros de alta calificación técnica y humana que permitan ofrecer servicios de salud con calidad y oportunidad a la población de la Región Arequipa, así como elevar la eficacia, eficiencia y productividad de la gestión pública.

1.3. ALCANCE

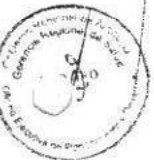
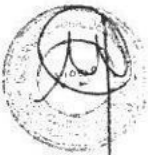
Las disposiciones que se contemplan en la presente Directiva, son de aplicación obligatoria para todos los servidores del ámbito de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa, las Unidades Ejecutoras: Redes de Salud, Hospitales e Institutos.

1.4. CONDUCCION

Las actividades de Capacitación, serán conducidas por las Unidades Ejecutoras de la Gerencia Regional de Salud: Redes de Salud, Hospitales e Institutos.

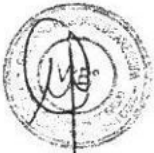
2. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley 30057. Ley del Servicio Civil.
- D. S. N° 040-2014-PCM. Reglamento de la Ley 30057.
- Decreto Legislativo N° 1025, Aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público y su Reglamento.
- D. S. N° 009-2010-PCM, Normas de Capacitación y Evaluación del Desempeño en el Sector Público.
- Ley N° 30114. Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2014.
- Decreto Legislativo N° 719, Ley de Cooperación Técnica Internacional y su Reglamento.





- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057
- Resolución Suprema N° 002-2006-SA, Reglamento del Sistema Nacional de Residentado Médico
- Ley N°23330 Ley del Servicio Rural y Urbano Marginal en Salud
- Decreto Supremo N°005-97-SA, Reglamento de la Ley N°23330
- Ley N° 23536 Ley de los Profesionales de la Salud
- Decreto Legislativo N° 559 Ley del Trabajo Médico
- Decreto Supremo N°024-2001-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Médico
- Ley N° 27669 Ley del Trabajo del Enfermero
- Decreto Supremo N°004-2002-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Enfermero
- Ley N° 27853 Ley del Trabajo de la Obstetriz
- Decreto Supremo N°008-2003-SA Reglamento de la Ley del Trabajo de la Obstetriz
- Ley N° 27878 Ley del Trabajo del Cirujano Dentista
- Decreto Supremo N° 016-2005-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Cirujano Dentista
- Ley N° 28173 Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico
- Decreto Supremo N°008-2006-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Químico Farmacéutico
- Ley N° 28369 Ley de Trabajo del Psicólogo
- Decreto Supremo N°007-2007-SA Reglamento de la Ley del Trabajo del Psicólogo
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE
- Ordenanza Regional N° 010-Arequipa
- Ordenanza Regional N° 044-Arequipa



3. DE LA CAPACITACIÓN

- 3.1. La capacitación de los servidores de la Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa, las Unidades Ejecutoras: Redes de Salud, Hospitales e Institutos, debe estar enmarcada dentro de la Política Nacional y Regional de Salud, debiendo responder a las necesidades de salud de la población de la Región Arequipa, así como la disponibilidad de recursos para este fin.
- 3.2. Se entiende la capacitación como una modalidad para que los servidores y organizaciones incrementen los conocimientos, desarrollen habilidades y destrezas que les permitan un manejo eficiente y eficaz de los recursos a su disposición, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de la población.
- 3.3. La capacitación es obligatoria en todas las Unidades Orgánicas de la Gerencia Regional de Salud, las Unidades Ejecutoras de su ámbito: Redes de Salud, Hospitales e Institutos, debiendo utilizarse para tal propósito los recursos con que cuenta cada Institución y otros que se puedan gestionar en alianzas interinstitucionales.
- 3.4. Se entiende por acciones de capacitación a los procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias de los servidores públicos para la mejora continua de la gestión pública.



- 3.5. No son consideradas como actividades de capacitación, los estudios primarios y secundarios ni los estudios de pregrado que conlleven a la obtención de un título profesional.
- 3.6. Las acciones de capacitación buscan el desarrollo profesional y técnico de los servidores públicos. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación a la formación laboral y a la formación profesional.

- 3.7. La formación laboral tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a 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. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales.

Están comprendidas en la formación laboral la formación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

- 3.8. La formación profesional conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestrías en áreas requeridas por las entidades. Está destinada a preparar a los servidores civiles en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel, atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación profesional.

- 3.9. Los servidores civiles beneficiados con acciones de formación laboral o profesional, deberán como mínimo, transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos con los demás servidores civiles de la institución.

- 3.10. La actividad de capacitación que sea solicitada por un servidor de la Institución, deberá estar directamente relacionada con las funciones que desempeña en su dependencia de origen y debe contar con la autorización de sus superiores jerárquicos.

- 3.11. No están comprendidos dentro de los programas de capacitación, con excepción de aquellos destinados a la inducción, los servidores públicos contratados temporalmente a los cuales se refiere el artículo 84 de la Ley del Servicio Civil.

- 3.12. La Gerencia Regional de Salud del Gobierno Regional de Arequipa, Unidades Ejecutoras: Redes de Salud, Hospitales e Institutos, proporcionarán capacitación a su personal, haciendo uso de becas regionales, nacionales o internacionales, a través de convenios de cooperación interinstitucional suscritos con entidades formadoras; por medio de la oferta de capacitación que realizan las instituciones capacitadoras o formadoras de prestigio.

- 3.13. La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la GRSA y las oficinas similares de las Unidades Ejecutoras (Hospitales, Redes de Salud e Institutos), a través de los Equipos de Desarrollo o del que haga sus veces, recepcionarán la información referida a las becas que se oferten en el área asistencial y administrativa, tanto a nivel regional, nacional como internacional, debiendo socializar esta información a todas las instancias de la Institución, a través de los medios que se disponga para este fin, facilitando de esta manera el acceso de los servidores de la Institución a las mismas.



3.14. Las becas institucionales, estarán en función de la disponibilidad presupuestal existente para fines de capacitación y de la evaluación de la solicitud presentada por el candidato, por parte del Comité de Becas y Licencias por Capacitación en cada unidad presupuestal.

3.15. Para el otorgamiento de la Licencia por Capacitación, el servidor interesado debe presentar la solicitud con una anticipación de treinta (30) días calendarios previos al inicio de la capacitación al Titular de la Institución en donde labora.

3.16. Si la acción de capacitación hubiera sido financiada por el Estado Peruano y el servidor beneficiado con la licencia por capacitación obtuviera resultado desaprobatorio, insatisfactorio o sus equivalentes, según se haya determinado en los criterios de evaluación de la acción de capacitación, el servidor deberá devolver el monto invertido por el Estado y el total de la compensación económica percibida durante la duración de la licencia por capacitación, a través de los mecanismos establecidos en la Unidad Ejecutora de su procedencia, sin perjuicio que su caso sea motivo de acciones disciplinarias.

3.17. Si la acción de capacitación no hubiera sido financiada por el Estado Peruano y el servidor beneficiado con la licencia por capacitación obtuviera resultado desaprobatorio, insatisfactorio o sus equivalentes, según se haya determinado en los criterios de evaluación de la acción de capacitación, el servidor deberá devolver el total de la compensación económica percibida durante la duración de la licencia por capacitación, a través de los mecanismos establecidos en la Unidad Ejecutora de su procedencia, sin perjuicio que su caso sea motivo de acciones disciplinarias.

3.18. Las Licencias por capacitación para participar en acciones de capacitación dentro del territorio nacional, serán autorizadas mediante Resolución Directoral, emitida por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras de la Gerencia Regional de Salud.

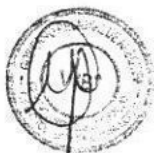
3.19. Las licencias por capacitación para participar en acciones de capacitación que se realicen fuera del territorio nacional, serán autorizadas mediante Resolución Gerencial Regional, emitida por el Gerente Regional de Salud.

3.20. El otorgamiento de una beca y/o licencia por capacitación no implica necesariamente el pago de viáticos y/o movilidad cuando éstos no están autorizados en la apertura presupuestal y en las especificaciones de la beca.

3.21. La capacitación está dirigida al fortalecimiento de las capacidades de los servidores civiles, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo.

3.22. Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional; para los temas de formación laboral, capacitación interinstitucional y pasantías se sujetarán a lo establecido en la presente Directiva.

3.23. Los servidores de confianza pueden acceder únicamente a formación laboral. En caso de recibir capacitación financiada o canalizada por el Estado, debe devolver el importe del financiamiento de la capacitación, si su relación se viera interrumpida antes de cumplir con la devolución en tiempo de servicios.



3.24. La capacitación para los servidores civiles de carrera conlleva a su especialización y preparación para el desarrollo de funciones más complejas. El servidor civil de carrera puede solicitar participar en la formación laboral y profesional que organice la entidad. Asimismo la entidad definirá si otorga licencia con goce de compensación en los programas de formación profesional.

3.25. Los servidores civiles de actividades complementarias podrán acceder a formación laboral.

3.26. Para la capacitación de los servidores civiles, las entidades que no cuenten con su resolución de inicio del proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil, sólo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor de tres (3) meses calendario.

3.27. La formación profesional sólo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil.

4. DEL COMITÉ DE BECAS Y LICENCIAS POR CAPACITACIÓN

Para una coherente racionalización de los recursos institucionales y con el objetivo de ordenar y promover las acciones de capacitación de los servidores civiles bajo los criterios de equidad, universalidad y oportunidad, se constituye el Comité de Becas y Licencias por Capacitación.

4.1 Comité de Becas y Licencias por Capacitación de la Gerencia Regional de Salud

4.1.1. El Comité de Becas y Licencias por Capacitación está constituido para calificar, seleccionar, aprobar y proponer la postulación de los trabajadores a becas de capacitación regionales, nacionales e internacionales que se oferten en el campo asistencial y administrativo.

4.1.2. El Comité de Becas y Capacitación está conformado por los siguientes miembros titulares con su respectivo miembro suplente:

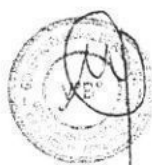
- Gerente Regional de Salud o su representante, quien lo presidirá
- Director Ejecutivo de la Dirección Ejecutiva de Salud de las Personas
- Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Desarrollo
- Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos
- Coordinador del Equipo de Desarrollo de Recursos Humanos
- Responsable de Capacitación.

En las Redes de Salud, Hospitales e Institutos, el comité de becas y licencias por capacitación estará conformado por los mismos integrantes o sus similares o los que hagan sus veces.

5. DISPOSICIONES GENERALES

5.1. Del proceso de selección

5.1.1. Tienen derecho a capacitarse todos los servidores del ámbito de la Gerencia Regional de Salud, que cumplan con las condiciones establecidas en la presente Directiva.





5.1.2. El Comité analizará la documentación presentada por el servidor o remitida por la dependencia a la que pertenece y emitirá pronunciamiento fundamentado con arreglo a las disposiciones reglamentarias vigentes, emitiendo oportunamente el informe de las observaciones sobre errores o vacíos de orden reglamentario que pudiera tener el expediente; con el fin de dar tiempo para que sean subsanados, si son susceptibles de ello; devolverá por conducto regular los expedientes que no se ajusten a las consideraciones de la presente Directiva, que adolezcan de vicios en su tramitación o que no hayan sido aprobadas o ratificados por esta instancia.

5.1.3. Bajo ninguna circunstancia, el Comité podrá pronunciarse sobre una solicitud que haya sido materia de Resolución anterior a menos que tal pronunciamiento se deba a omisión o error de orden reglamentario y que sólo signifique regularizar el procedimiento.

5.2. Del Otorgamiento de Becas por Capacitación

5.2.1. Se entiende por Beca de Capacitación a la ayuda económica que a través del Comité de Becas y Licencias por Capacitación, se otorga a los servidores de la Institución para subvencionar, total o parcialmente, los gastos que irroque su asistencia a una actividad académica.

5.2.2. Se entiende por Becario a aquellos servidores que, habiendo cumplido con los requisitos señalados en la presente Directiva y en la legislación vigente, son favorecidos con una beca total o parcial, otorgada por la Institución, para participar en alguna actividad de capacitación en el país o en el extranjero.

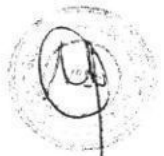
5.2.3. Este apoyo económico que se otorga al servidor está en función de la disponibilidad presupuestal institucional, de la pertinencia de la capacitación solicitada y de la evaluación que el Comité de Becas y Licencias por Capacitación realice de la solicitud presentada por el interesado.

5.2.4. El otorgamiento de la beca estará sujeto, en todo caso, al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Que exista becas disponibles del tipo y características que requiere el puesto del postulante.
- Que, de los antecedentes aportados, resulte claro que la capacitación redundará en beneficio del servicio de procedencia.
- Que la ausencia del servidor becado, no irroque desembolso por concepto de reemplazo y que bajo responsabilidad del Jefe del Servicio, se acredite compatibilidad real de la beca con el trabajo que efectúa el becario.
- El servidor desde que postula a la beca, debe obligarse por escrito a continuar prestando sus servicios en su Entidad por un período equivalente, como mínimo, al doble del tiempo que dure la licencia otorgada. Si el período de capacitación fuera de tres (3) a seis (6) meses, el tiempo mínimo que se obliga, será de un año después de finalizada la capacitación.

5.2.5. El expediente que se remita al Comité de Becas y Licencias por Capacitación debe contener los siguientes documentos:

- Solicitud dirigida al titular de la dependencia de origen.
- Documento de invitación y/o aceptación de la entidad organizadora del evento con la traducción correspondiente si fuera en idioma extranjero.





- Aceptación del jefe inmediato y del titular de la dependencia de origen del colaborador.
- Compromiso de capacitación (Anexo 01)
- Informe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o de la que haga sus veces (Anexo 02)
- Informe del Jefe Inmediato (Anexo 03)
- Compromiso de retorno (Anexo 04)
- De ser el caso, copia del Acta del Comité de Becas y Licencias por Capacitación de la dependencia de origen.
- Para el caso de Médicos Residentes, contar con la autorización correspondiente del tutor del Residentado de la universidad, así como del coordinador del Programa de Residentado de la sede docente.

5.2.6. El Comité en base a la documentación analizada que obra en el expediente y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la Institución, aprobará o denegará la solicitud de financiamiento parcial o total requerido por el trabajador para subvencionar su participación en alguna actividad académica.

5.2.7. El concurso de selección de servidores que postulan para la concesión de una beca de capacitación, sea total o parcial, se hará teniendo en cuenta las prioridades institucionales, la importancia y relevancia del desarrollo de competencias del servidor en el área solicitada y la calificación de los postulantes.

5.2.8. La dependencia de origen deberá efectuar la selección de sus servidores, posibles beneficiarios de una beca de capacitación, acorde con los intereses de la Institución, las necesidades de desarrollo del servidor y las normas legales vigentes.

5.2.9. De ser aprobada la solicitud se comunicará oficialmente esta decisión al interesado y a las instancias respectivas, por la Presidencia del Comité, para su adecuada canalización administrativa.

5.2.10. De ser más de un solicitante para la misma actividad académica, el Comité elaborará la lista de becarios según las necesidades, calificaciones y méritos de los postulantes, quienes podrán acceder en este orden de prelación al beneficio solicitado hasta que se cubra el presupuesto disponible para esta actividad académica.

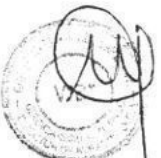
5.2.11. Los servidores civiles podrán postular a becas del sector público. Para postular, deben reunir, como mínimo, los siguientes requisitos:

a.- Formar parte del sector público por un período no menor a cuatro (4) años acumulados o dos (2) consecutivos que será contabilizado independientemente del número de entidades públicas en las que hubiera prestado servicio.

b.- Ser presentado como candidato a la beca por el Titular o quien haga sus veces en la entidad.

c.- Acreditar la admisión al programa seleccionado.

d.- No haber sido sancionado con una suspensión en el último año de evaluación.



- 5.2.12. El usuario de una beca financiada por la entidad, no podrá gozar de otra antes de que haya transcurrido el período equivalente al doble del tiempo de la beca concedida.

Excepcionalmente y de manera justificada se podrá financiar a servidores que anteriormente hubieran sido beneficiados con una beca total o parcial financiada con recursos del tesoro público, de acuerdo con los parámetros establecidos en la directiva que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

- 5.2.13. El incumplimiento por parte del servidor durante la vigencia de la beca y licencia después de su culminación, determina su inhabilitación para postular a otras becas, así como la devolución del costo de la beca y de la compensación económica que durante la beca y licencia hubiere recibido, en valores constantes, sin perjuicio que su caso se considere disciplinariamente.

5.3. Del otorgamiento de Licencia por Capacitación

- 5.3.1. Se entiende por licencia a la autorización, para que el servidor no asista al centro de trabajo uno o más días, que la entidad decide otorgarle por interés de ella o del propio servidor.

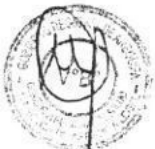
El uso del derecho de licencia se inicia a petición de parte y está condicionado a la conformidad institucional. La licencia se formaliza mediante Resolución expedida por el Titular de la Institución.

- 5.3.2. El trámite de la Licencia se inicia con la presentación de la solicitud por parte del servidor interesado, con una anticipación de 30 días antes del inicio del evento.
- 5.3.3. El expediente que se remita a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, debe contener los siguientes documentos:

- Solicitud dirigida al titular de la dependencia de origen.
- Documento de invitación y/o aceptación de la entidad organizadora del evento con la traducción correspondiente si fuera en idioma extranjero.
- Documento de financiamiento. (De ser el caso)
- Aceptación del jefe inmediato y del titular de la dependencia de origen del colaborador.
- Compromiso de capacitación (Anexo 01)
- Informe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o de la que haga sus veces (Anexo 02)
- Informe del Jefe Inmediato (Anexo 03)
- Compromiso de retorno (Anexo 04)
- Para el caso de Médicos Residentes, contar con la autorización correspondiente del tutor del Residentado de la universidad, así como del coordinador del Programa de Residentado de la sede docente.

- 5.3.4. La Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, en base a la documentación analizada que obra en el expediente ratificará, aprobará o denegará la solicitud de licencia por capacitación solicitada por el servidor.

- 5.3.5. El incumplimiento por parte del trabajador durante la vigencia de la licencia, o después de su culminación, determina su inhabilitación para postular a otras acciones de capacitación, así como la devolución del costo de la compensación



económica que durante que hubiere recibido, en valores constantes, sin perjuicio que su caso se considere disciplinariamente.

5.3.6. Para optar el título de especialista o grado académico, bajo el régimen de estudios a tiempo completo en una universidad del país o el extranjero, se otorgará licencia por capacitación con goce de compensación económica. La Ley reserva el derecho al médico cirujano al año sabático (D.L. 559, Art. 21°).

5.3.7. Toda gestión que se realice sin seguir los cauces regulares y en forma independiente es nula y de estricta responsabilidad de quien la gestione, lo que no exime de la aplicación de la respectiva sanción disciplinaria.

5.4. Del Trabajador Capacitado

5.4.1. La capacitación recibida obliga al servidor beneficiado a demostrar un mejor desempeño laboral en el puesto de trabajo asignado, desarrollando sus funciones con mayor eficacia y eficiencia, demostrando las competencias reforzadas o adquiridas y propiciando el efecto multiplicador dentro de la entidad.

5.4.2. Concluida la capacitación el servidor está obligado a seguir laborando en su dependencia de origen y cuando la superioridad lo estime pertinente a planificar, organizar, dirigir y coordinar servicios compatibles con la capacitación recibida.

5.5. De las ampliaciones

5.5.1. Para solicitar ampliación y/o renovación de licencia, el trabajador deberá presentar los siguientes documentos:

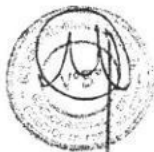
- Solicitud del interesado al titular de la dependencia precisando el período de ampliación o renovación.
- Copia fotostática de la Resolución que otorgó licencia por capacitación.
- Informe evaluativo certificado por la Institución que otorga la capacitación acreditando la continuación de la capacitación y precisando el período de ampliación o renovación.
- Copia fotostática de las calificaciones obtenidas, demostrando estar siguiendo la capacitación con éxito.
- Anexos 01, 02, 03 y 04 debidamente llenados y firmados.

Estos documentos se remitirán a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o la que haga sus veces, por parte del titular de la dependencia de origen del servidor, con la autorización respectiva de esta instancia.

5.5.2. En el caso de programas de formación profesional o capacitaciones mayores de un año, la licencia será ampliada previa presentación por parte del interesado del documento expedido por la Institución capacitadora que acredite el rendimiento satisfactorio a la fecha que se otorgó la licencia.

6. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

6.1. Los asuntos no contemplados en la presente Directiva serán resueltos en sesión del Comité de Becas y Licencias por Capacitación respectivo, con el asesoramiento de las instancias competentes.



ANEXO 01

COMPROMISO DE CAPACITACIÓN

Conste en el presente documento, el compromiso que contrae:



Nombres y Apellidos

Cargo Nivel Entidad de origen

En los siguientes términos:

PRIMERO: El trabajador ha sido autorizado para:

Que se realizará en:

Ciudad/País

Por el período comprendido entre
el _____ al _____

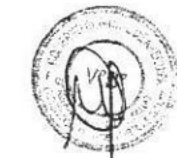
Financiado por:

SEGUNDO: El trabajador se compromete a remitir al término de la licencia, un informe detallado de la capacitación realizada, así como copia fotostática de la certificación y/o calificaciones obtenidas según sea el caso. Asimismo se compromete a efectuar en el lapso de los treinta (30) días posteriores a su reincorporación a su centro laboral, una exposición sobre el contenido de la actividad académica y su aplicabilidad a nivel de la Entidad. Se compromete igualmente a remitir cualquier otra información que le sea requerida.

TERCERO: El trabajador se compromete a dedicarse exclusivamente a los estudios materia del compromiso y a su retorno a continuar laborando en su dependencia de origen por un período no menor al tiempo que dure la actividad de capacitación.

CUARTO: El incumplimiento del presente compromiso inhabilita para postular a otras acciones de capacitación en cualquier entidad de la administración pública y, obliga al trabajador a devolver la totalidad de los gastos ocasionados y los haberes percibidos durante la licencia, sin perjuicio de las acciones administrativas a que hubiere lugar.

Arequipa, _____ de _____ de _____



Firma y DNI del Trabajador

Firma y Sello del Titular de la Dependencia

ANEXO 02

INFORME DE LA OFICINA DE PERSONAL DE LA DEPENDENCIA DE ORIGEN

NOMBRES Y APELLIDOS DEL TRABAJADOR:

EDAD: _____

ESTABLECIMIENTO/OFICINA:

PROFESIÓN/OCUPACIÓN:

CARGO QUE OCUPA:

CONDICIÓN LABORAL:

FECHA DE INGRESO A LA INSTITUCIÓN:

MÉRITOS:

DEMÉRITOS:

SANCION DE SUSPENSION EN EL ULTIMO AÑO: SI () NO ()

CALIFICACIÓN DE ÚLTIMA EVALUACIÓN: _____ FECHA

REGISTRAR LAS TRES (3) ÚLTIMAS LICENCIAS POR CAPACITACIÓN:

FECHA: _____

FIRMA Y SELLO DEL RESPONSABLE DEL AREA DE PERSONAL



ANEXO 04

COMPROMISO DE RETORNO

Conste por el presente documento el compromiso que contrae:

_____ (Nombres y Apellidos del Trabajador)

Quien labora en:

_____ (Dependencia de Origen del Trabajador)

En condición: Nombrado () Contratado ()

En los términos siguientes:

PRIMERO: El trabajador para asistir a la capacitación denominada:

Que se desarrollará en

(Institución, Ciudad, País)

Por el periodo comprendido entre el _____ al

_____ siendo financiada su participación

por: _____

SEGUNDO: El trabajador se compromete a retornar a la Institución y a su dependencia de origen al término de la capacitación solicitada y permanecer en la Entidad el doble del tiempo que dure la licencia, en el caso de haber obtenido beca.

TERCERO: El trabajador se compromete a presentar un informe al término de la capacitación recibida, adjuntando copia del certificado obtenido a su retorno a la Institución.

CUARTO: El incumplimiento del presente compromiso determinará la inhabilitación para postular a actividades de capacitación en cualquier Entidad de la Administración Pública, así como a la devolución del financiamiento concedido y de los haberes percibidos durante la licencia, sin perjuicio de las acciones administrativas a que hubiere lugar.

Arequipa, _____ de _____ de _____

Firma y Sello del Titular de la Entidad

Firma y DNI del Trabajador

