



# **PLAN DE CAPACITACIÓN: ENFOQUE METODÓLOGICO**

***INRH – IATA***



# METODOLOGÍA DEL DNC

## Marco Conceptual:

Sobre la base de los procesos críticos que impactan directamente en el logro de los objetivos del negocio, identificamos los puestos claves.

Habiendo identificado los puestos claves, nos reunimos con los mejores en cada uno de estos puestos (Focus Group) para identificar las competencias técnicas y comportamentales que impactan en su desempeño superior.

**En base al MOF**, ya teníamos identificados una serie de competencias, sin embargo era necesario determinar cuáles eran críticas o si había otras competencias que manifestaban los mejores.





# METODOLOGÍA DEL DNC

## **Marco Conceptual:**

Habiendo identificado las competencias que sustentan el desempeño superior de los mejores, se recogieron en un formato que sirviera como punto de comparación.

Esta información se entregaba a los directivos, en esos procesos y puestos claves, para que determine en qué nivel se encuentran sus demás colaboradores, en comparación con el mejor.

En esta fase ya se está en condiciones de determinar la brecha de capacitación, en lo referente a las necesidades del puesto.



# METODOLOGÍA DEL DNC

## **Marco Conceptual:**

Sin embargo, esta información, para que no este sesgada, tenia que ser complementada con la perspectiva de las áreas normativas, en su calidad de dueños del proceso.

Nos reunimos con las áreas normativas para que complementen el diagnóstico previo, de tal manera que el diseño de la malla curricular responda no sólo a un enfoque correctivo sino también prospectivo.



# METODOLOGÍA DEL DNC

## **Perspectiva Correctiva**

Se realiza un diagnóstico en función a las necesidades técnicas que demanda el puesto. El foco de atención está en lo que se viene haciendo con el propósito de hacerlo mejor.

## **Perspectiva Prospectiva**

Es probable que la estrategia para ese proceso determine una nueva forma de hacer las cosas en el mediano plazo, por lo tanto los dueños del proceso podrían determinar necesidades complementarias.

# FOCUS GROUP CON LOS MEJORES

Un aspecto fundamental de esta metodología fue la reunión de trabajo con los mejores en cada puesto crítico (por su impacto en el logro de los objetivos institucionales).

El propósito era identificar las competencias que sustentaban su desempeño superior, sobre la base de dos tipos de competencias:

**Competencias comportamentales:** Liderazgo Personal y Relacional, Comunicación Efectiva, Manejo del Cambio, Trabajo en Equipo y Orientación al Servicio.

**Competencias técnicas:** Conformadas por los conocimientos legales, administrativos, ofimáticos y de sistemas propios.

# HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN EL DNC

Herramienta	Objetivo
<u><a href="#">1. Guía de Focus Group.</a></u>	Dar las pautas para conducir el Focus Group con los trabajadores de alto desempeño.
<u><a href="#">2. Formato de DNC para los Top Performance (referentes en los puestos claves en los procesos críticos del negocio).</a></u>	Identificar y registrar las competencias técnicas y conductuales del Top performance.
<u><a href="#">3. Formato DNC para los demás colaboradores en los puestos claves de los procesos críticos del negocio.</a></u>	Identificar y registrar las competencias técnicas y conductuales de los demás colaboradores con el propósito de determinar brechas, teniendo como referencia a los mejores.
<u><a href="#">4. Formato de resumen por puesto a nivel macro.</a></u>	Tener una visión macro del desempeño cualitativo (por competencia) en cada puesto clave e identificar las competencias a priorizar en el Plan de Capacitación
<u><a href="#">5. Formato de Brecha de Competencias</a></u>	Identificar a los colaboradores a capacitar de acuerdo a la brecha obtenida.



# MAPA CURRICULAR

## MAPA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN - FISCALIZACIÓN 2011 - 2012

CAPACITACIÓN PARA EL PUESTO														MEJORA DE COMPETENCIAS PERSONALES							
CONOCIMIENTOS DE NIVEL BÁSICO						CONOCIMIENTOS DE NIVEL INTERMEDIO Y ACTUALIZACIÓN						CONOCIMIENTOS DE ESPECIALIZACIÓN		CONOCIMIENTOS QUE AMPLIAN LA FRONTERA DE FORMACIÓN							
NORMATIVA TRIBUTARIA	HORAS	NORMAS RELACIONADAS CON LOS PROCESOS DE FISCALIZACIÓN	HORAS	NORMATIVA COMPLEMENT.	HORAS	SISTEMAS Y HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	HORAS	NORMAS RELACIONADAS CON LOS PROCESOS DE FISCALIZACIÓN	HORAS	NORMATIVA COMPLEMENT.	HORAS	SISTEMAS Y HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	HORAS	OTRAS DISCIPLINAS	HORAS	AUDITORÍA ESPECIALIZADA	HORAS	GESTIÓN Y LOGRO DE RESULTADOS	HORAS	POTENCIAR HABILIDADES	HORAS
CODIGO TRIBUTARIO: Principios y Generalidades Infracciones y Sanciones Facultad de Fiscalización Presunciones (Incluye últimas modificaciones)	16	PROCEDIMIENTOS NORMADOS DE AUDITORÍA TRIBUTARIA (Manual General de Auditoría)	24	DERECHO TRIBUTARIO Normatividad Básica	48	MANEJO BÁSICO DE LAS FUNCIONALIDADES DEL SIST. INFORMÁTICO RUC Y RED BANCARIA PARA PROCESOS DE FISCALIZACIÓN	24	SISTEMA DE PAGO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS (SPOT) Retenciones Percepciones Deducciones ITF, Bancarización, Medios de Pago	36	LEGISLACIÓN LABORAL	24	TALLERES DE ACTUALIZACIÓN SOBRE EL USO DEL REDISEÑO SIRAT. AJUSTES, COF, DEVOLUCIONES, FRACCIONAMIENTO, VALORES	24	PLAN CONTABLE EMPRESARIAL	32			ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	16	COMUNICACIÓN EFECTIVA E INTERACCIÓN CON EL CONTRIBUYENTE Técnicas de persuasión, entrevistas y toma de manifestaciones	10
COMPROBANTES DE PAGO: Ley Marco y Reglamento Gradualidad	18	NORMAS ADMINISTRATIVAS VINCULADAS CON LOS PROCEDIMIENTOS DE FISCALIZACIÓN (Resoluciones, Circulares, Informes, Otros)	32	DELITO TRIBUTARIO: Ley Penal Tributaria Derecho Penal Nuevo Código Procesal Penal	36	TALLERES DE USO DEL SISTEMA REDISEÑO SIRAT. AJUSTES, COF, DEVOLUCIONES, FRACCIONAMIENTO, VALORES.	48	TRIBUTOS LABORALES ONP y ESSALUD	18	DERECHO ADMINISTRATIVO (LEY 27444)	18	MS OFFICE: EXCEL WORD (AVANZADO)	45	INTERMEDIACIÓN FINANCIERA Contratos Derivados	24			TALLER DE CONTROL INTERNO APLICADO A LA GESTIÓN PÚBLICA	12	TALLER PARA APRENDER A TRABAJAR BAJO PRESIÓN Y MANEJO DEL STRESS	8
RUS y RER Básico	16			TEXTO ÚNICO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS (TUPA)	8	TALLERES DE USO DE LOS SISTEMAS: SCAD, SIGED, SIRH	12	RUS y RER Integral	22	CÓDIGO CIVIL: Derechos Reales	16								REDACCIÓN ORIENTADO A COHESIONAR IDEAS, CAPACIDAD DE SÍNTESIS Y ARGUMENTACIÓN	16	
IGV e ISC Básico (Incluye últimas modificaciones)	18					LIBROS Y COMPROBANTES DE PAGO ELECTRÓNICOS	24	IGV e ISC Integral (Incluye últimas modificaciones)	24	DERECHO PENAL TRIBUTARIO	36									MANEJO DE CONFLICTOS Y TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN	8
IMPUESTO A LA RENTA Personas Naturales (Básico) Renta de Tercera Categoría (Básico) (Incluye últimas modificaciones)	18					MS OFFICE: EXCEL WORD POWER POINT (INTERMEDIO)	40	IMPUESTO A LA RENTA Renta Integral Ley de Amazonia Tratamiento de Capital Invertido (Incluye últimas modificaciones)	40											TALLER DE TRABAJO EN EQUIPO (1)	8
SISTEMA DE PAGO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS (SPOT) Retenciones (Básico) Percepciones (Básico) Deducciones (Básico)	24							FISCALIDAD INTERNACIONAL Renta No Domiciliado	18												
INCREMENTO PATRIMONIAL NO JUSTIFICADO	16																				

PERFIL 1, 2 y 3 (INCT)

VERIFICACIONES MASIVAS, VERIFICADOR DE ACCIONES INDUCTIVAS,  
VERIFICADOR DE CASOS NO CONTENIDOS

Los cursos sombreados se ejecutarán como parte del Plan de Capacitación 2011