



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA COMMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Resolución Directoral Regional

N° 105- 2024-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 26 MAR 2024

VISTO:

La Nota Informativa N° 157-2024-GRSM/DRASAM/DOA/OGA/ARRHH, de fecha 25 de Marzo del 2024 y Memorandum N° 80-2024-GRSM/DRASAM, de fecha 25 de marzo del 2024.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Estado, el Título IV, Capítulo XIV de la Ley de Reforma Constitucional, Ley N° 27680 sobre Descentralización, la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867 y sus modificatorias Leyes N° 27902 y N° 28013, se le reconoce a los Gobiernos Regionales autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal.

Que, la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 0004-2019-JUS, prescribe sobre el principio de Legalidad en el numeral 1.1 del artículo IV del Texto Único ordenado, donde precisa que las autoridades administrativas deben de actuar con respecto a la Constitución, la Ley y el Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo a los fines para los que fueron conferidas.

Que, mediante la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se aprobó el régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presenten efectivamente servicios de calidad a la Ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 184° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, establece que el proceso de inducción tiene por finalidad poner en conocimiento de los servidores civiles la información relacionada al funcionamiento general del Estado, a su institución, a sus normas internas y finalmente a su puesto; La entidad, a través de la oficina de Recursos Humanos o de quien haga sus veces, deberá organizar las actividades de inducción para sus nuevos servidores civiles, indistintamente del grupo al que pertenezcan o modalidad contractual.

*Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 265-2017-SERVIR-PE, se aprobó la **Guía para la Gestión del Proceso de Inducción**, que establece las pautas que las entidades públicas deben de seguir para gestionar el proceso de inducción de los/las servidores/as civiles que se incorporan o reincorporan a un puesto de la Entidad, indistintamente del régimen laboral o grupo de servidores al que pertenezcan;*



Resolución Directoral Regional

N° 105-2024-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 26 MAR 2024

Que, mediante Ley N° 28175-Ley Marco del Empleo Público, tiene objetivo de normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados, con la finalidad de establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado del Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas, asimismo, *el artículo 2°- Deberes generales del empleado público*, señala; a) Cumplir su función buscando el desarrollo del país y la continuidad de las políticas del Estado, b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes y obligaciones del servicio, c) Superarse permanentemente en función a su desempeño, d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio, e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y f) Respetar y convocar las instancias de participación ciudadana creadas por la Ley y normas respectivas;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR.PE, se aprobó la directiva denominada “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, la cual establece el marco normativo del proceso de capacitación, perteneciente al Subsistema de Gestión de Desarrollo y Capacitación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; cuyo cumplimiento alcanza a todas las entidades públicas;

Que, mediante Nota Informativa N° 157-2024-GRSM/DRASAM/DOA/OGA/ARRHH, de fecha 25 de Marzo del 2024, el jefe del Área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, remite el Plan de Inducción para ser aprobado mediante acto resolutivo, el cual permitirá que sus trabajadores se adapten e identifiquen con ella, de manera que se mantenga elevados los estándares de calidad de servicios y de formar y conservar trabajadores eficientes, altamente motivados, estimulados y capacitados;

Que, el objetivo del Plan de Inducción, es facilitar la integración y adaptación al entorno laboral y a la cultura organizacional, especialmente con los servicios del área a la que ingresan;

Que, la Dirección Regional de Agricultura San Martín, mediante Memorandum N° 80-2024-GRSM/DRASAM, de fecha 25 de marzo del 2024, autoriza se proyecte la presente Resolución Directoral Regional, aprobando el PLAN DE INDUCCION, que permita a la Dirección Regional de Agricultura San Martín, lograr que sus trabajadores se adapten e identifiquen con ella.



Resolución Directoral Regional

N° 105- 2024-GRSM/DRASAM

Moyobamba, 26 MAR 2024

Que, por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de San Martín, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 019-2022-GRSM/CR, de fecha 21 de noviembre del 2022, Resolución Ejecutiva Regional N° 312-2023-GRSM/GR, de fecha 28 de Junio del 2023, donde se designa al Director Regional de Agricultura San Martín y con las visaciones los Directores de la Oficina de Asesoría Legal, Área de Recursos Humanos y de la Dirección Regional de Agricultura San Martín.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el PLAN DE INDUCCION DE LA DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTIN, el mismo que en anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR al ÁREA DE RECURSOS HUMANOS de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, realizar las acciones correspondientes para la difusión, implementación, aplicación, ejecución y supervisión del Plan Aprobado, en cumplimiento a las funciones de su competencia.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFÍQUESE la presente conforme a Ley.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

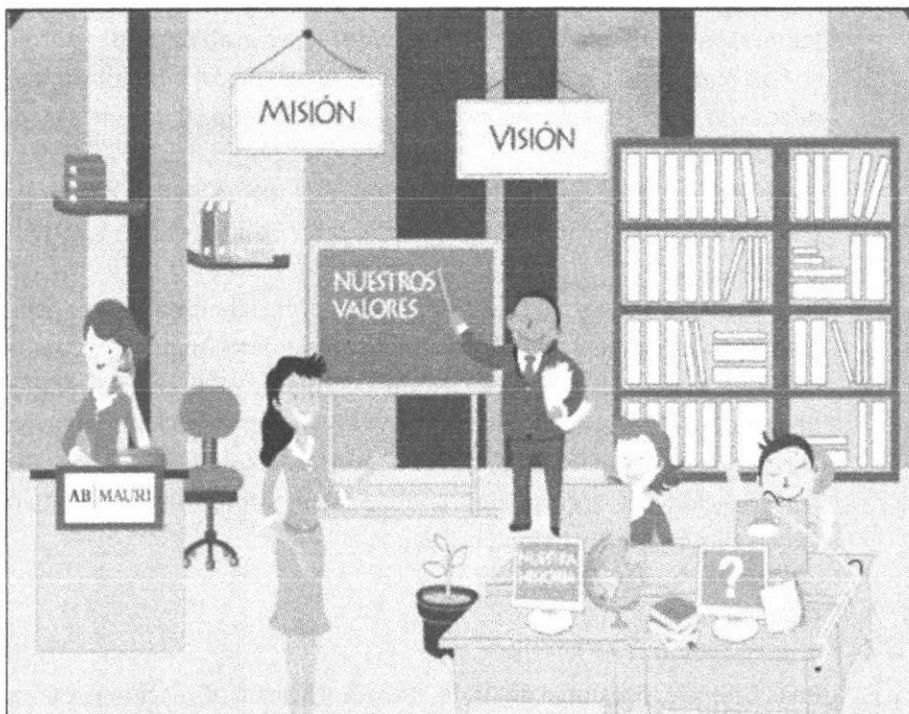


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA



Ing. Agrón. Manó E. Rivero Herrera
DIRECTOR REGIONAL





PLAN DE INDUCCIÓN - 2024



I. PRESENTACIÓN

La Dirección Regional de Agricultura San Martín es una institución articulada e integrada que resuelve problemas del agro en la región San Martín, brindando una atención de calidad que satisfacen las necesidades y responden a las expectativas del productor, mejorando sus condiciones de vida; por lo que considera indudablemente que en el trabajador descansa gran parte del éxito en los retos que se han planteado y plantea la institución en el corto y largo plazo, por lo que se hace necesario que el mismo sea desarrollado al máximo su potencial, y que a su vez este potencial sea provechado al máximo; por ello es necesario desarrollar permanentemente un programa de orientación que incluya a todo el personal nuevo (contratado, reincorporado, designado, practicantes, etc.)

Para el desarrollo de las capacidades de potencial humano, es necesario diseñar un plan de inducción con el objetivo de mantener informados a los nuevos trabajadores sobre la actividad y funciones que cumple la institución, beneficio que brinda, derechos, deberes, obligaciones; con el fin de lograr la identificación del trabajador con la organización y proporcionar al nuevo personal las bases para una adaptación e integración con su grupo de trabajo y con el trabajo en si y de esta manera alcanzar los niveles de productividad deseados.

II. FUNDAMENTACIÓN:

En la Dirección Regional de Agricultura San Martín (direcciones y áreas), es necesario implementar un Proceso de Inducción, que permita socializar y facilitar la interrelación y adaptación de manera planificada de las personas que ingresan a un puesto de la entidad, de forma que se brinde la información relacionada al funcionamiento general del Estado, a su institución, a sus normas internas y a su puesto.

III. OBJETIVOS DEL PROCESO DE INDUCCIÓN

- a) Facilitar la integración y adaptación al entorno laboral y a la cultura organizacional, especialmente con los servidores del área a la que ingresan (función de socialización).
- b) Proporcionar información sobre la organización y estructura básica del estado, así como las normas y políticas internas, procedimientos y pautas de conducta relacionadas a la entidad y específicamente a su puesto de trabajo (función de orientación).

IV. FINALIDAD

La propuesta planteada está orientada a ofrecer un instrumento que permita a la Dirección regional de Agricultura San Martín, lograr que sus trabajadores se adapten



e identifiquen con ella, de manera que se mantengan elevados los estándares de calidad de servicios y de formar y conservar trabajadores eficientes, altamente motivados, estimulados y capacitados.

V. PROGRAMA DE INDUCCIÓN PARA NUEVOS SERVIDORES

5.1 Objetivo:

Facilitar la integración y adaptación de los nuevos miembros a nuestra organización.

5.2 Duración:

Durante las primeras dos semanas desde la fecha de ingreso.

5.3 Contenido:

Bienvenida y presentación:

- a. Recepción oficial y presentación al equipo.
- b. Visita a las instalaciones y presentación de las áreas de trabajo.

5.4 Conocimiento de la empresa:

- a) Historia y valores de la entidad.
- b) Organigrama y funciones de la Dirección regional de Agricultura San Martín.

5.5 Políticas y procedimientos:

- a. Normas internas (horarios, vestimenta, etc.).
- b. Procedimientos de seguridad y salud.

5.6 Formación específica:

- a. Capacitación en herramientas y sistemas utilizados.
- b. Entrenamiento en el puesto de trabajo.

5.7 Integración social:

- a. Actividades para fomentar la interacción entre compañeros.
- b. Participación en eventos y reuniones.

5.8 Evaluación y seguimiento:

- a. Evaluación del progreso durante el período de inducción.
- b. Reuniones de seguimiento con el tutor.



VI. PLAN DE INDUCCIÓN

| OBJETIVOS | ACTIVIDADES | RECURSOS / ROLES | TIEMPO |
|--|--|---|----------|
| Bienvenida | El /la responsable del Área de Recursos Humanos, da la bienvenida, luego de su contratación y lo dispone para comenzar el proceso de inducción | Personal del Área de RR.HH. | 1/2 hora |
| Inducciones Generales | Recursos Humanos (Misión, Visión, Valores, Objetivos y Políticas) Seguridad y Salud en el Trabajo y las específicas del cargo | Material impreso y digital. Personal del Área de RR.HH. | 2 horas |
| Recorrido por la Institución | Presentar al nuevo ingreso en todas las áreas | Personal del Área de RR.HH. | 1 hora |
| Inducciones específicas del cargo | Se asigna un tutor de área, el cual se encargará del nuevo ingreso en todo lo referente a sus responsabilidades y tareas | Personal del mismo nivel o Jefe de Área | 3 meses |
| Aplicación de prueba para evaluar los conocimientos adquiridos en la inducción (seguimiento) | Cada persona responsable (RRHH, Jefe de Área) realizará la evaluación de conocimientos específicos | Formatos de evaluación/ Responsable de cada área. | 2 horas |

VII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El equipo responsable estará conformado por:

- Área de Recursos Humanos
- Directores / jefe de Área
- Tutores y/o facilitadores de capacitación.

Quienes se encargarán de realizar el seguimiento – monitoreo en base a las propuestas presentadas y compromisos asumidos, convocarán a una reunión de evaluación después de un periodo prudencial, a fin de identificar las debilidades y fortalezas del plan.

VIII. RESPONSABLES DE LA GESTIÓN PARA LA APROBACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.

- Director, directores de Línea, jefes de Área, según líneas de autoridad máxima. Quienes realizarán las gestiones necesarias para la consolidación del presente plan de inducción que asegurará su cumplimiento.





DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA

ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

IX. DE LA EJECUCIÓN

El presente plan es de aplicación en todas las instancias de la Dirección Regional de Agricultura San Martín, a partir de la aprobación del presente Plan, mediante Resolución Directoral Regional.

Tarapoto, marzo de 2024

