



Copia fiel del Original

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL "

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

000344 -2022/GOB. REG. TUMBES-GGR

Tumbes, 17 NOV 2022

VISTO: El Proveído inserto en Informe N 004-2022/ GOBERNO REGIONAL DE TUMBES- ORA –ORH-UBSYC, MNN, que hace suyo el Jefe de Recursos Humanos a su cargo;

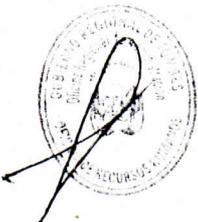
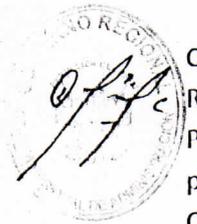
CONSIDERANDO:

Que, en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se regula el proceso de capacitación y se establece que su finalidad es buscar la mejora del desempeño de los servidores para así brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Así mismo busca fortalecer y mejorar las capacidades de los mismos para el buen desempeño y constituye una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Que, de acuerdo al artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2014-PCM, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles, debiendo definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación.

Que, en el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se establece que corresponde al Comité de Planificación de la Capacitación validar el PDP elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad.

Que, con acta N° 001-2022, de fecha 10 de Noviembre, el Comité de Planificación de Capacitación de la Unidad Ejecutora N° 001 Región Tumbes-Sede Central, conformado con Resolución N° 0264-2022/GOB.REG.TUMBES.GGR. Ha validado el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2023 de la Unidad Ejecutora 001 Región Tumbes-Sede Central para el periodo 2023(PDP 2023). Elaborado por la Unidad de Bienestar Social y Capacitación-Oficina de Recursos Humanos, por lo que corresponde ser aprobado, y;





GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL "

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

000344 -2022/GOB. REG. TUMBES-GGR

Tumbes, 11.7 NOV 2022

Que, estando a lo expuesto precedentemente y contando con la visación de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Administración, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Tumbes; y en uso de las facultades otorgadas por la Directiva N° 003-2022/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRPPAT-SGDI-SG, denominada "Desconcentración de Facultades y Atribuciones de las Dependencias del Gobierno Regional de Tumbes", Aprobada por Resolución Ejecutiva Regional N° 182-2022/GOB.REG.TUMBES-GR, de fecha 21 de Junio del 2022.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2023 de la Unidad Ejecutora N° 001 Región Tumbes-Sede Central. El mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

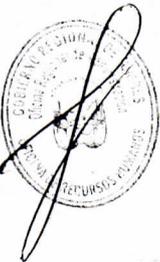
ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER, que la Oficina de Recursos Humanos remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través del correo pdp@servir.gob.pe, la presente resolución y su Anexo.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR, la presente Resolución al Comité de Planificación de la Capacitación de la Unidad Ejecutora 001-Región Tumbes-Sede Central Oficina Regional de Administración, Oficina de Recursos Humanos y demás estamentos administrativos que corresponda.

ARTÍCULO CUARTO: PUBLICAR, la presente Resolución en la página web del Gobierno Regional Tumbes, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 275806, Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE y ARCHÍVESE.

GOBIERNO REGIONAL TUMBES
Econ. Wilmer Juan Benites Porras
GERENTE GENERAL REGIONAL



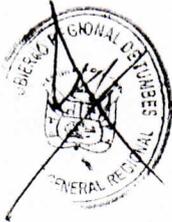


000344

11 7 NOV 2022

GOBIERNO REGIONAL
DE TUMBES

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS _ 2023



HAY UN SOLO RINCÓN DEL
UNIVERSO QUE PUEDES ESTAR
SEGURO DE PODER MEJORAR,
Y ERES TU MISMO.



INDICE

PRESENTACIÓN

I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN
- 1.2. VIGENCIA
- 1.3. RESPONSABILIDAD
- 1.4. MARCO NORMATIVO
- 1.5. MISIÓN INSTITUCIONAL
- 1.6. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES
- 1-7.OBJETIVOS DEL PDP
- 1.8. ESTRUCTURA ORGANICA
- 1-9. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES POR REGIMEN LABORAL

II.PLANIFICACIÓN

- 2.1. COMITÉ DE PLANIFICACIÓN
- 2.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES
- 2.3. DISEÑO DEL PLAN

III. EJECUCIÓN

- 3.1. EJECUCIÓN DEL PLAN

IV.EVALUACIÓN

- 4.1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA
- 4.2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN
- 4.3. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

V.INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

VI.TERMINOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

VII.PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

VIII.ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

IX.BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES N° 03

MATRIZ DEL PDP CUADRO N° 04.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES-2023

000344

17 NOV 2022

PRESENTACIÓN.

El Gobierno Regional de Tumbes, es un organismo público descentralizado que, en forma concertada, promueve el desarrollo integral y sostenible de la región. Tiene como finalidad una gestión regional que tenga al ser humano como centro de su función y como ejes de intervención para la disminución de la pobreza, la ampliación de los servicios básicos, la inclusión social, la integración del territorio, el incremento de la competitividad y el cuidado del medio ambiente. Así como, una gestión regional comprometida con el proceso de descentralización, poniendo énfasis en la concertación, participación, vigilancia ciudadana y transparencia, con criterios de eficiencia y eficacia, siendo el logro de estas metas y ejes de intervención de gran importancia para el desarrollo sostenible de la región. El Gobierno Regional de Tumbes requiere contar con servidores civiles que se identifiquen con los objetivos de la entidad y cuente con buenas relaciones humanas internas y externas, y adopción de políticas que mejoren la comunicación entre grupos y entre individuos, proporcionando información sobre disposiciones oficiales y haciendo viables las políticas de la organización.

El Plan de Desarrollo de las Personas, es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, buscando mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, fortalecer y mejorar los conocimientos y competencias de los servidores civiles para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, elevar los índices de eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos del Estado, mejora los índices de calidad de atención a los Ciudadanos, favoreciendo la transparencia de la información. El Desarrollo de las personas es un proceso continuo de adquisición, fortalecimiento, diversificación y transformación de competencias individuales, producto de la motivación, compromiso y valores personales, así como los de nuestra institución, al mismo tiempo, es el resultado de desarrollo de las competencias colectivas y/ o genéricas institucionales que contribuyen de manera decisiva en el logro de la misión en la perspectiva de la visión institucional. El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes, se ha elaborado de acuerdo a los objetivos previstos en el Plan Operativo y el Plan Estratégico institucional, en virtud a lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" en la cual se establece como instrumento de gestión para la planificación de acciones de capacitación de cada entidad pública el Plan de Desarrollo de Personas-PDP, así mismo, en el artículo 10 de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, se señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES-2023

Copia fiel del Original

000344

11 7 NOV 2022

I.- ASPECTOS GENERALES

1.1. ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN.

El plan de Desarrollo de personas -PDP del Gobierno Regional de Tumbes, para el año 2023, tendrá alcance a los Servidores y funcionarios nombrados, así como los servidores diversas modalidades de contratos.

1-2. VIGENCIA: El periodo de Vigencia del PDP-2023, de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes.

1.3. RESPONSABILIDAD.

a) El Gobierno Regional, mantendrá un equipo humano altamente calificado, en permanente proceso de Aprendizaje, por ello promueve la capacitación y especialización de sus servidores civiles, a fin de fortalecer sus competencias mediante la actualización de sus conocimientos y desarrollo de habilidades y aptitudes, impulsando su desarrollo profesional y personal, así como el logro de los objetivos institucionales. De acuerdo al Reglamento del Control de Asistencia y Permanencia de los Trabajadores del Pliego Regional Tumbes, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 370-2015/GOB.REG.TUMBES.P.

b) La Oficina de Recursos Humanos dependiente de la Oficina Regional de Administración, es el responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas.

c) Los Servidores y Servidoras Civiles.

- Deberán participar en forma activa en los procesos de Capacitación.
- Recibir facilidades para asistir al evento de Capacitación, cuando éste se realice durante la jornada laboral.
- Cumplir con las exigencias que imponen los eventos de capacitación.

1.4. MARCO NORMATIVO

- Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público,
- Ley de Gobiernos Regionales y su Modificatoria la Ley N°27902
- Ley N°27783 –Ley de Bases de la Descentralización
- Decreto Supremo N°005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.
- Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento Aprobado D.S. N°005-2012.
- Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, aprueba la directiva sobre "Normas para la Gestión del Proceso de capacitación en las Entidades Públicas
- Decreto Legislativo N° 1505, que aprueba las Medidas temporales excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el covid-19.
- Decreto de Urgencia N° 139-2020, que prorroga la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505.



2





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES-2023

17 NOV 2022

000344

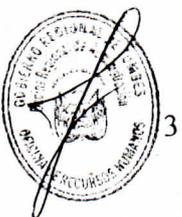
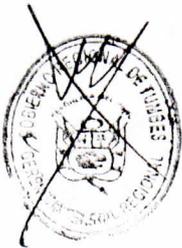
1.5. MISIÓN INSTITUCIONAL Promover el Desarrollo integral y sostenible del Departamento de Tumbes con una gestión moderna, inclusiva, transparente, segura con enfoque intercultural e integracionista.

1.6. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES

Las actividades operativas en Plan Operativo Institucional. (POI), se encuentran alineadas con los objetivos y acciones estratégicas institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2018 -2022 del Gobierno Regional de Tumbes

Cuadro N°01

CODIGO DEL OEI	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	DESCRIPCIÓN DE INDICADORES
OEI.01	Promover la gestión de riesgo de desastres en el departamento.	Porcentaje de población vulnerable ante desastres naturales
OEI.02	Promover la igualdad de género y el cierre de las brechas de género en el departamento.	Porcentaje de violencia física contra la mujer ejercida alguna vez por parte del esposo.
OEI.03	Garantizar el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales en el departamento de Tumbes.	Hectáreas de áreas naturales protegidas y/o aprovechadas sosteniblemente.
OEI.04	Fortalecer los sistemas de seguridad ciudadana en el departamento.	Porcentaje de la población de la población de 15 y más años de edad del área urbana, víctima de algún hecho delictivo.
OEI.05	Garantizar la calidad de los servicios educativos de los estudiantes del Departamento de Tumbes	Porcentaje de niños y niñas de segundo grado de primaria de instituciones educativas públicas, que se encuentran en el nivel satisfactorio en comprensión lectora.
OEI.06	Mejorar la calidad integral de los servicios de salud para la población de Tumbes.	Porcentaje de población con atención integral de salud, según etapa de vida.
OEI.07	Desarrollar los niveles de competitividad de los agentes económicos..	Exportaciones FOB registrada por aduana (MILES DE DOLARES)
OEI.08	Mejorar los servicios de transportes multimodal en el departamento	Número de kilómetros de red vial asfaltada
OEI.09	Ampliar la cobertura de los servicios básicos de la población del departamento.	Porcentaje de hogares con acceso a servicios de saneamiento básico.
OEI.10	Modernizar la Gestión Institucional	Número de planes de mejora por el órgano institucional.





Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES-2023

000344

17 NOV 2022

1.7. OBJETIVOS DEL PDP

1.7.1. OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al desarrollo de capacidades de los servidores (as) civiles mediante la actualización del conocimiento técnico y desarrollo de habilidades para el mejor desempeño de sus funciones, a fin de alcanzar los objetivos estratégicos institucionales, brindando un servicio de calidad a los ciudadanos (as).

1.7.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

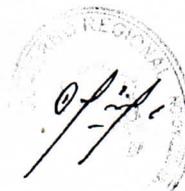
a) Optimizar la productividad de los servidores y servidoras civiles mediante acciones de capacitación que respondan a las necesidades, objetivos y metas de las unidades orgánicas a las que pertenecen.

b) desarrollar el potencial de las servidoras y servidores civiles para mejorar su desempeño y por ende el logro de los objetivos institucionales.

1.8. - ESTRUCTURA ORGANICA



4



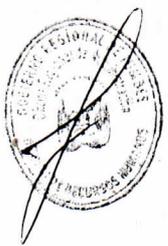
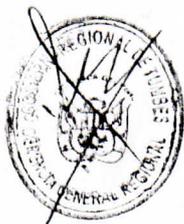
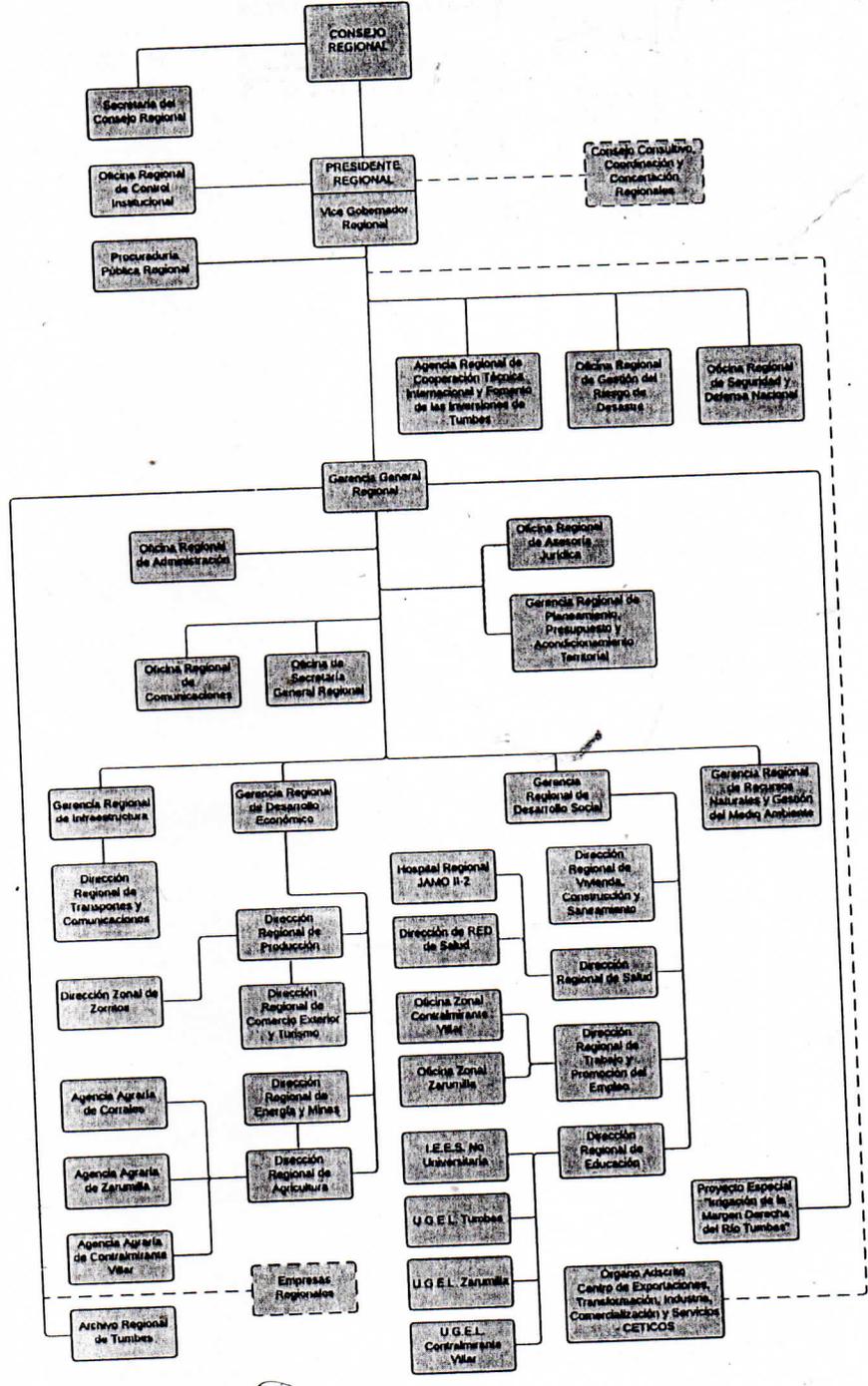


PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES-2023

000344

17 NOV 2022

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES





Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES-2023 000344 17 NOV 2022

1.9. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES POR REGIMEN LABORAL AÑO FISCAL - 2023. La Sede del Gobierno Regional de Tumbes, cuenta con seiscientos cincuenta y seis servidores civiles (346), distribuidos en los regímenes laborales que se detallan en el cuadro N° 02, distribución de servidores de la Sede del Gobierno Regional.

Cuadro N° 02

Distribución de Servidores de la Sede del Gobierno Regional por régimen laboral

Nivel Profesional	Designación de Confianza	Nombrados	CAS	Contrato por Proyectos de Inversión	Contrato a plazo indeterminados mediante mandato judicial -Dcret.Leg.276	Contrato por funcionamiento - concurso público méritos D. Leg.276	Total de Servidores
Directivos	11	14	02	00	00	00	27
Profesionales	02	18	40	28	01	01	90
Técnicos	00	110	30	06	06	00	152
Auxiliares	00	19	58	00	00	00	77
Total de servidores	13	161	130	34	07	01	346

FUENTE: Información emitida por Recursos Humanos.

II.- PLANIFICACIÓN

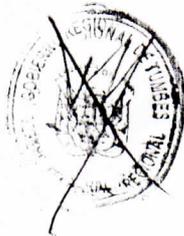
2.1. Se debe establecer el Comité de Planificación, el mismo que de acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Pública", aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR. Debiendo estar conformado de la siguiente manera.

- a) Responsable de la Oficina de Recursos Humanos, quién preside el Comité
- b) Responsable de la Oficina de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
- c) Representante de la Alta Dirección quién será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad.
- d) Un Representante de los Servidores (as) Civiles.

El Comité de Planificación es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación

2.2, Identificación de Necesidades

De acuerdo a la Directiva de normas para la Gestión del Proceso de capacitación en las entidades públicas aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES-2023 000344 17 NOV 2022

SERVIR.PE. Al no contar con los insumos para el diagnóstico de necesidades de capacitación la Sede del Gobierno Regional, el Área de Bienestar Social y Capacitación solicitó a cada una de los Jefes (as) inmediatos (as), de las Unidades Orgánicas de la Entidad que alcanzaran las necesidades de capacitación de los servidores civiles a su cargo, el diagnóstico de Necesidades de Capacitación se define de los requerimientos presentados por cada Jefe (a) del as Unidades Orgánicas, información que ha sido materia de análisis y evaluación concluyéndose con la propuesta del presente Plan.

2.3. DISEÑO DEL PLAN

- a) Una vez elaborado el diagnóstico de las necesidades de capacitación, se estructuró el PDP 2023, el cual consolida la demanda de capacitación a fin de definir los temas y tipos de capacitación que serán impartidos por especialistas de las Universidades, del ente rector de Servir y entidades acreditadas para el desarrollo de fortalecimiento de capacidades, personas naturales expertas en una materia,
- b) La matriz PDP contempla un total de ocho (08) acciones de capacitación dirigidas a los/las servidores/as civiles de los diferentes órganos y unidades orgánicas, beneficiando el desarrollo profesional de los mismos.
- c) Las acciones de capacitación tienen énfasis en los requerimientos emitidos de las necesidades presentada por las diversas unidades orgánicas del ente regional.

III. EJECUCIÓN

3.1. Ejecución del Plan

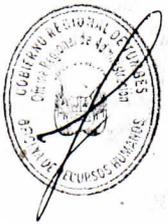
La ejecución del plan se articulará en relación directa con el jefe inmediato (a), como responsable de las unidades orgánicas en la que aplicará lo aprendido por el servidor ó servidora civil. La Oficina de Recursos Humanos participará como gestor de la capacitación

En cuanto a la programación de ejecución de acciones de capacitación de las necesidades emitidas por los servidores y servidoras civiles de las diferentes unidades orgánicas se han programado ocho (08) acciones para el presente año y por ende los requisitos para asistir a dicha capacitaciones de acuerdo a las materias que se describen en cuadro N° 03 (tres), los servidores y servidoras deben desempeñar las funciones en las áreas que corresponden.

IV.- EVALUACIÓN

4.1. Evaluación Diagnóstica.

Para el presente Plan anualizado, se ha tomado en cuenta el diagnóstico que se ha











realizado a través de la información solicitada a los Gerentes, Subgerentes y Jefes de área de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes, sobre los Cursos, diplomados y otros que deben impartir a los servidores y ejecutivos, y que deben ser incluidos en el Plan de Desarrollo de las Personas para el año fiscal-2023.

4.2. Objetivos de la Evaluación.

- Determinar las brechas de capacitación que requieren los servidores del ente relacionado a sus conocimientos habilidades y actitudes.
- Determinar los temas de capacitación que requieren ser priorizados en los servidores regionales

4.3. Evaluación de las Acciones de Capacitación.

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas por el área competente, a fin de adoptar las medidas correctivas y oportunas que permitan mejorar la gestión de la capacitación.

La evaluación de la capacitación se define en cuatro niveles:

a) Reacción.

El propósito de esta etapa es recaudar las opiniones de los participantes sobre distintos temas tratados en el curso y su contexto, y se debe realizar inmediatamente de culminada la capacitación, para calificar el grado de satisfacción del servidor que ha participado en el curso, talleres y diplomados. Y se puede realizar mediante la utilización de diversas herramientas (cuestionarios, entrevistas).

b) Aprendizaje.

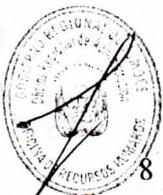
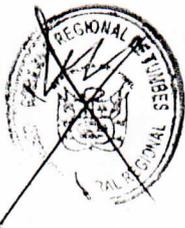
Evalúa el grado en que los participantes cambian actitudes, adquieren o amplían conocimientos y habilidades como resultado de su participación y asistencia a los cursos, talleres o diplomado. En este nivel cada uno de los programas de capacitación debe tener una evaluación de ingreso y una evaluación de salida, la misma que debe estar a cargo del capacitador.

c) Aplicación

Mide el grado en que los participantes aplican lo aprendido en quehacer de sus funciones después de haber culminado la acción de capacitación. Se puede aplicar a través de Test, encuestas.

d) Resultado

En esta fase se mide los resultados finales en la institución, obtenidos como consecuencia de la asistencia de los participantes a un taller, curso o diplomado y otros. Esto resultados pueden estar relacionados con la mejora de la productividad y mejora la calidad de los servicios.





V.- INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos, tomará en cuenta como mínimo los siguientes indicadores para los informes periódicos: INDICADOR FÓRMULA FINALIDAD.

- a) Porcentaje de servidores capacitados (Número de servidores capacitados por el total de servidores en la Sede del Gobierno Regional de Tumbes) x 100.
- b) Identificar el porcentaje de servidores que recibieron la capacitación por el Porcentaje de presupuesto ejecutado (Presupuesto ejecutado en el PDP por el Presupuesto asignado al PDP) x 100.
- c) Identificar el porcentaje de ejecución del presupuesto asignado al PDP Costo promedio de las acciones de capacitación Costo total de las acciones de capacitación ejecutadas, medir el gasto promedio por acción de capacitación.

VI.- TÉRMINOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.

Para implementación de dicho Plan según Norma de Servir se establecen los siguientes términos:

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 y formación profesional.

b.- Formación Laboral .- Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan a 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 a sus funciones concretas y a las necesidades institucionales, están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

c.- Formación Profesional. - Conlleva a la obtención, principalmente del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades, considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor, Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios 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 académica.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES-2023

000344

11 7 NOV 2022

VII.- PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN.

Para el desarrollo del presente Plan anualizado para el año fiscal 2023 del Gobierno Regional de Tumbes, se ha considerado de acuerdo a la normatividad vigente los siguientes principios que rigen para la capacitación:

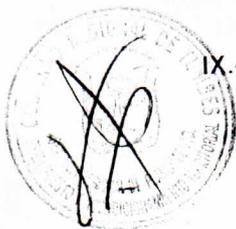
- a) Mérito.
- b) Capacidad.
- c) Responsabilidad de los trabajadores.
- d) Imparcialidad y equidad.
- e) No discriminación.
- f) Especialización.
- g) Eficiencia.

VIII.- ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN.

- a) Programar capacitaciones en temas inherentes de cada Unidad Orgánica, conocimiento del manejo del Sistema.
- b) Establecer lineamientos para la organización y coordinación del desarrollo de la capacitación, de manera que respondan a las necesidades de la entidad, permitan optimizar recursos y aseguren que los programas responden al enfoque de las competencias laborales.
- c) Orientar la gestión de la capacitación en el Gobierno Regional de Tumbes, en el marco de las competencias laborales y bajo criterios técnicos y procedimentales de un enfoque de proyectos de aprendizaje en equipo.

IX.- BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo a las disposiciones emitidas por SERVIR, la capacitación está dirigida al fortalecimiento de las capacidades de las personas al servicio del Estado, que prestan servicio bajo cualquier modalidad o contratación, y por ende para acceder a las acciones de capacitación se ajustaran a los lineamientos y/o directivas emitidas por entidad competente.



MATRIZ DNC

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz DNC")

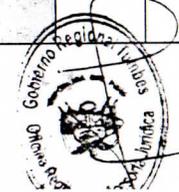
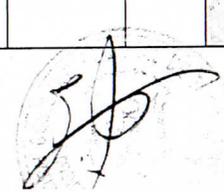
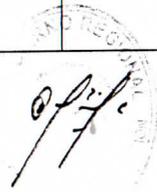
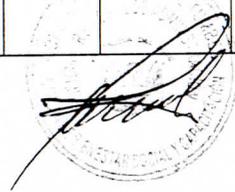
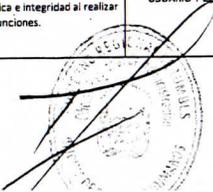
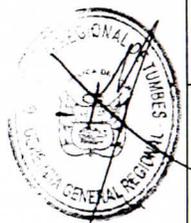
Campos a completar por el área usuaria
 Campos a completar por la ORH
 Campos que el excel autocompleta
 Campos solicitados en Matriz PDP

000344

17 NOV 2022

ORDENAR

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Falta de conocimientos y Programas de capacitaciones metodologías en la productividad. Desconocimientos sobre los accesos sostenibles y de calidad en los servicios de saneamiento. La falta de control de inventario ocasiona retrasos en el personal al no contar con procesos automatizados.	ADMINISTRACIÓN, SANEAMIENTO E INVENTARIO PATRIMONIAL DE BIENES ESTATALES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Lograr la transformación de actitudes y prácticas de los trabajadores, de manera que se mejoren o realicen nuevos objetivos y formas de actuar, y sobre todo que ellos adquieran las competencias básicas para su desempeño.	Generar aumento de la productividad y la calidad de trabajo y Ayudar a resolver problemas concretos en el día a día.	50	CURSO	C3	3	3	6	GENERALES	VIRTUAL	4	8000.00	0.00	8000.00	
2	Desconocimiento sobre gestiones metodológicas, formulaciones y monitoreo que ocasiona dificultades en la elaboración del proyectos sociales.	METODOLOGIA E INSTRUMENTO PARA LA FORMULACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS Y PROYECTOS SOCIALES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir los conocimientos necesarios para la elaborar, definir y sistematizar el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos que se deben seguir durante el desarrollo de proyectos sociales.	El objetivo es crear un cambio positivo en un problema existente.	30	CURSO	C3	3	3	3	GENERALES	VIRTUAL	4	6000.00	0.00	6000.00	
3	Dificulta en las Planificaciones no ajustadas a la realidad debido a estimaciones erróneas, movilidad de los recursos, insuficiencia de recursos (cantidad y personal), fechas prefijada y cambios de requisitos.	FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL Y GESTIÓN DE INVERSIONES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Podrán aprender a planificar y gestionar proyectos muy sencillos, utilizando conceptos, procesos y herramientas que se aplican en proyectos sociales reales.	Elaborar o formular proyectos de inversión pública en el gobierno regional tumbes en beneficio a la sociedad civil.	50	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C3	3	3	6	GENERALES	VIRTUAL	4	40000.00	0.00	40000.00	
4	Existencia de errores en los procedimientos y manejo técnico de foliación de informes que generan como consecuencia retrasos administrativos.	NORMAS, PROCEDIMIENTOS, MANEJO, CLASIFICACIÓN Y FOLIACIÓN DE ARCHIVOS	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los procedimientos de foliación de manera eficaz para los informes técnicos.	Elaborar el manejo de clasificación y foliación de expedientes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.	70	TALLER	C2	2	3	5	GENERALES	VIRTUAL	4	4000.00	0.00	4000.00	
5	Sobrevalorización de las contrataciones, deficiente administración de los contratos, órganos encargados de las contrataciones con personal que desconoce la normativa y sumado a una falta de ética e integridad al realizar sus funciones.	CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES CON EL ESTADO, SU MODIFICATORIA Y REGLAMENTO AL USUARIO Y EJECUTORES	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Entender los procesos y modificaciones de contrataciones con el estado en base a ley o reglamentos establecidos.	Que puedan aplicar procedimientos técnicos en las diferentes modalidades de contrataciones con el estado.	50	CURSO	C2	2	3	5	GENERALES	VIRTUAL	4	15000.00	0.00	15000.00	

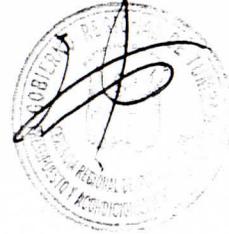


Copia fiel del Original

000344

17 NOV 2022

6	Falta de conocimientos y mal manejo del sistema de inversiones lo que ocasiona un bajo nivel de los participantes en los proyectos lo que impide el cierre de brechas ajustadas a los objetivos. INVIERTE.PE	LOS PROCESOS Y METODOLOGIAS DEL NUEVO SISTEMA NACIONAL DE INVERSIONES - INVIERTE	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Orientar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión para la efectiva prestación de servicios y la provisión de la infraestructura necesaria para el desarrollo del país.	Aplicar los manejos de elaboración del nuevo sistema nacional Invierte, así como la ejecución física y financiera del mismo.	50	TALLER	C2	2	3	5	GENERALES	VIRTUAL	4	10000.00	0.00	10000.00
7	Falta de compromiso en el trabajo, Pérdida de productividad y Repercusión en la salud física.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL MARCO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Poner como objetivo las prevenciones, los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.	El objetivo es lograr un buen rendimiento dando como finalidad un clima laboral muy eficiente y seguridad entre los mismos.	20	TALLER	C3	3	3	6	GENERALES	VIRTUAL	4	8000.00	0.00	8000.00
8	Dificultad para manejar los asuntos que tiene que ver con las funciones gerenciales principalmente le proceso de selección, evaluación y capacitación.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Se obtendrá conocimientos teóricos, prácticos y digitales para gestionar las nuevas formas de organización laboral en entornos multiculturales.	Retener e identificar candidatos para formar equipos de alto rendimiento. Identificar potenciales talentos dentro de la institución.	30	TALLER	C2	2	3	5	GENERALES	VIRTUAL	4	4000.00	0.00	4000.00





PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL TUMBES -2023

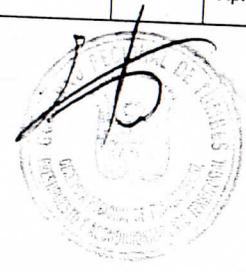
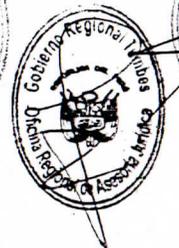
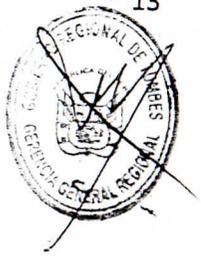
000344 17 NOV 2022

CUADRO N° 04

MATRIZ DEL PDP 2023- SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL TUMBES

N° DE Orden	Unidad Orgánica	puesto	Nombre del beneficiario de la capacitación	Cantidad total de beneficiarios	Materia de la acción de Capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de Capacitación	Código de Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Monto total	
													Costos directos	Costos indirectos
01	Varios	Varios	Varios	50	B4	Administración, saneamiento e inventario patrimonial de bienes estatales	Formación Laboral	Curso	C3	Reacción Aprendizaje Aplicación	Virtual	I. II. III Y IV Trimestre 2022	8000.00	00
02	Varios	Varios	Varios	30	B4	Metodología e Instrumento para la formulación, monitoreo y evaluación de programas y proyectos sociales	Formación Laboral	Curso	C3	Reacción Aprendizaje Aplicación	Virtual	I. II. III Y IV Trimestre 2022	6000.000	00
03	Varios	Varios	Varios	50	B3	Formulación y Evaluación de proyectos de Inversión en el Marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	Formación Laboral	Diplomado	C3	Reacción Aprendizaje Aplicación	Virtual	I. II. III Y IV Trimestre 2022	40000.00	00
04	Varios	Varios	Varios	70	B5	Normas, procedimiento, manejo, clasificación y foliación de Archivos.	Formación Laboral	Taller	C2	Reacción Aprendizaje Aplicación	Virtual	I. II. III Y IV Trimestre 2022	4000.00	00
05	Varios	Varios	Varios	50	B3	Contrataciones y Adquisiciones con el Estado, su modificatoria y reglamento al USUARIO Y EJECUTORES.	Formación Laboral	Curso	C2	Reacción Aprendizaje Aplicación	Virtual	I. II. III Y IV Trimestre 2022	15000.00	00
06	Varios	Varios	Varios	50	B3	Los procesos y metodologías del nuevo Sistema Nacional de Inversiones -Invierte	Formación Laboral	Taller	C2	Reacción Aprendizaje Aplicación	Virtual	I. II. III Y IV Trimestre 2022	10000.00	00
07	Varios	Varios	Varios	20	B3	Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de la normatividad vigente	Formación Laboral	Taller	C3	Reacción Aprendizaje Aplicación	Virtual	I. II. III Y IV Trimestre 2022	8000.00	00

13



Copia Fiel del Original



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL TUMBES -2023

MATRIZ DEL PDP 2023 SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL TUMBES

000344

7 NOV 2022

N° DE Orden	Unidad Orgánica	puesto	Nombre del beneficiario de la capacitación	Cantidad total de beneficiarios	Materia de la acción de Capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Tipo de Capacitación	Tipo de Acción de Capacitación	Código de Prioridad	Nivel de Evaluación	Modalidad	Oportunidad	Monto total	
													Costos directos	Costos indirectos
08	VARIOS	VARIOS	VARIOS	30	C2	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C2	Reacción Aprendizaje Aplicación	VIRTUAL	III Y IV Trimestre 2021. I y II Trimestre 2022	4000.00	00
TOTAL BENEFICIARIOS				350								COSTO TOTAL	95000.00	

