



GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho “

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

000256-2024/GOB. REG. TUMBES-GGR

Tumbes, 27 JUN 2024

VISTO: La Resolución Presidencial Ejecutiva N° 041-2016. SERVIR.PE, publicada en el diario “Oficial el Peruano”, del día 13 de Agosto del 2016, que formalizó, la aprobación de la Directiva “ Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en la Entidades Públicas” , y el Acta de Validación del Plan de Desarrollo de Personas -2024 del Comité de Planificación de la Capacitación para el desarrollo de las Personas (PDP), del Gobierno Regional Tumbes., 2022-2024 de fecha 23 de septiembre del año 2022, Informe N° 099-2024/ GOB.REG.TUMBES.GGR.ORA.ORH.UBSC.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil , establece que el proceso de capacitación tiene como finalidad la mejora del desempeño de los servidores civiles, para brindar servicios

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° 040-2014-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, de fecha 08 de mayo del 2024, 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 2024 de la Unidad Ejecutora 001 Región Tumbes-Sede Central para el





GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES

Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho “

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N. 000256 2024/GOB. REG. TUMBES-GGR

Tumbes, 27 JUN 2024

periodo 2024(PDP 2024). Elaborado por la Unidad de Bienestar Social y Capacitación- Oficina de Recursos Humanos, por lo que corresponde ser aprobado, y;

Que, 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, modificada por la Resolución Ejecutiva Regional N° 468-2022/ GOB.REG. Tumbes. G.R. de fecha 28 de Diciembre del 2022/ GOB.REG. Tumbes. G.R, modificada por la Resolución Ejecutiva Regional N° 068-2023 / GO.REG.TUMBES.GR. de fecha 13 de enero del 2013, modificada con Resolución Ejecutiva Regional N° 054-2023-GOB.REG.TUMBES, de fecha 25 de Octubre del año 2023; el Titular del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes, facultada a la Gerencia General emitir Resoluciones.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2024, 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 DE TUMBES
Mag. CPC. JOAN RAMÓN OSORIO
GERENTE GENERAL REGIONAL

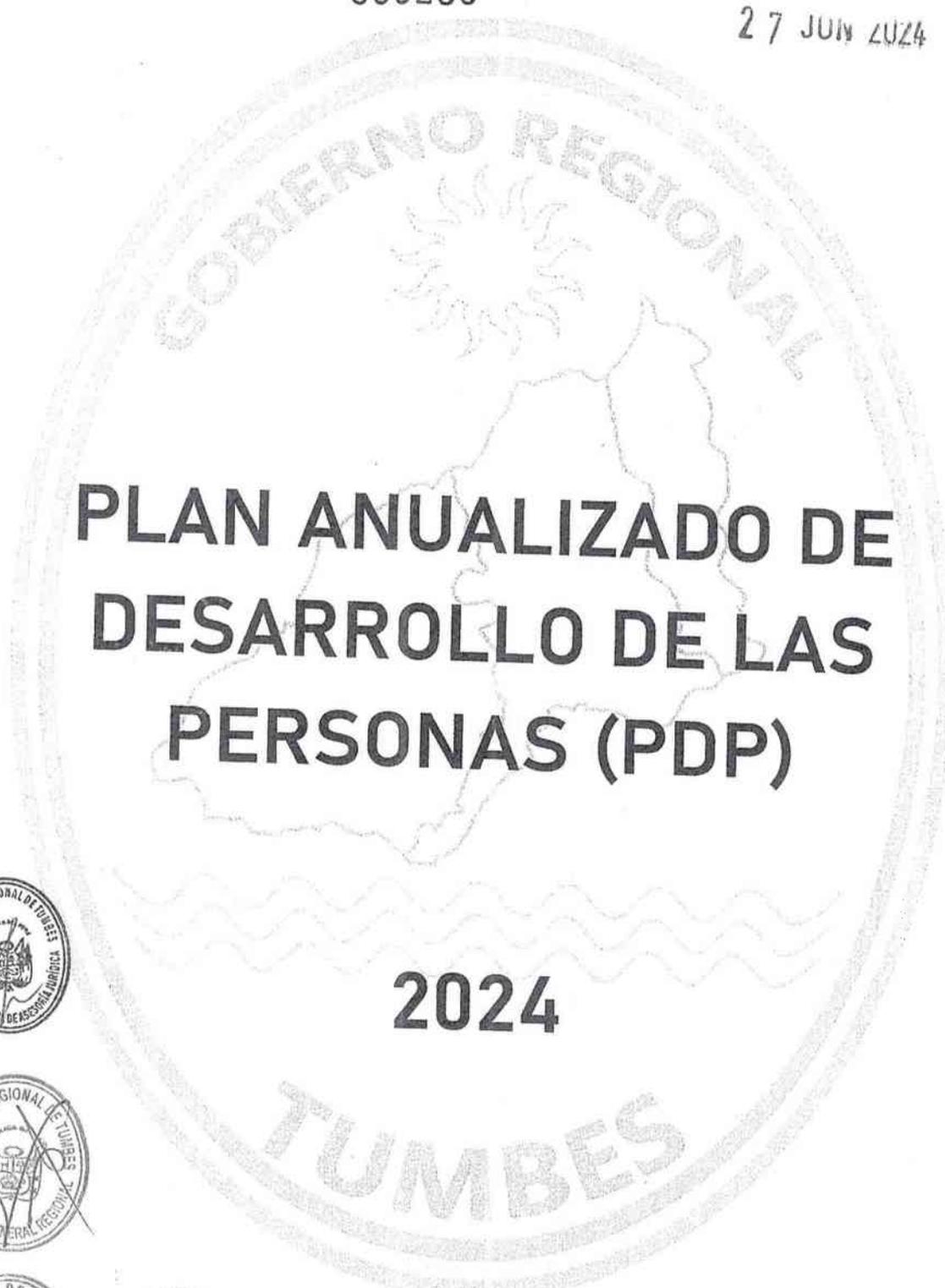




PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

000256

27 JUN 2024



**PLAN ANUALIZADO DE
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS (PDP)**

2024



000256

27 JUN 2024



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

INDICE

- I. PRESENTACIÓN03
- II. MARCO NORMATIVO.....04
- III. RESPONSABILIDAD04
- IV. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES.....04
- V. MISIÓN INSTITUCIONAL.....05
- VI. ESTRUCTURA ORGÁNCA.....06
- VII. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD.....07
- VIII. EVALUACIÓN.....07
- IX. INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN.....09
- X. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN.....09
- XI. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....10
- XII. FUENTE DE FINANCIAMIENTO.....14
- XIII. MATRIZ PDP.....15
- ANEXO17





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas 2024, es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, buscando mejorar y fortalecer 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, favoreciendo la transparencia de la información y brindar servicios de calidad a los ciudadanos. 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.

Por consiguiente, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes 2024, se ha elaborado de acuerdo a los objetivos previstos en el Plan Operativo y el Plan Estratégico institucional, en virtud a lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR PE, publicada el 13 de agosto de 2016 en el Diario Oficial El Peruano, aprueba 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.

Finalmente, el Gobierno Regional de Tumbes, requiere para el logro de sus objetivos contar con servidores capacitados, teniendo como finalidad el presente Plan de Desarrollo de Personas impulsar la participación activa de los servidores y servidoras de la institución.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TUMBES -2024

II. MARCO NORMATIVO

- a) Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.
- b) Ley de Gobiernos Regionales y su Modificatoria la Ley N°27902
- c) Ley N°27783 –Ley de Bases de la Descentralización
- d) Decreto Supremo N°005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.
- e) Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento Aprobado D.S. N°005-2012.
- f) Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público.
- g) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- h) Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- i) Resolución Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, aprueba la directiva sobre “Normas para la Gestión del Proceso de capacitación en las Entidades Públicas.
- j) Decreto de Urgencia N° 139-2020, que prorroga la vigencia del Decreto Legislativo N° 1505.

III. 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.

b) La Unidad de Bienestar Social dependiente de la Oficina de Recursos Humanos, 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.

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 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 2024-2026 del Gobierno Regional de Tumbes.

1. Promover la gestión de riesgo de desastres en el departamento.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

2. Promover la igualdad de género y el cierre de las brechas de género en el departamento.
3. Garantizar el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales en el departamento de Tumbes.
4. Fortalecer los sistemas de seguridad ciudadana en el departamento.
5. Garantizar la calidad de los servicios educativos de los estudiantes del Departamento de Tumbes.
6. Mejorar la calidad integral de los servicios de salud para la población de Tumbes.
7. Desarrollar los niveles de competitividad de los agentes económicos.
8. Ampliar la cobertura de los servicios básicos de la población del departamento.
9. Ampliar la cobertura de los servicios básicos de la población del departamento.
10. Modernizar la Gestión Institucional.



V. MISIÓN INSTITUCIONAL

Misión:

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

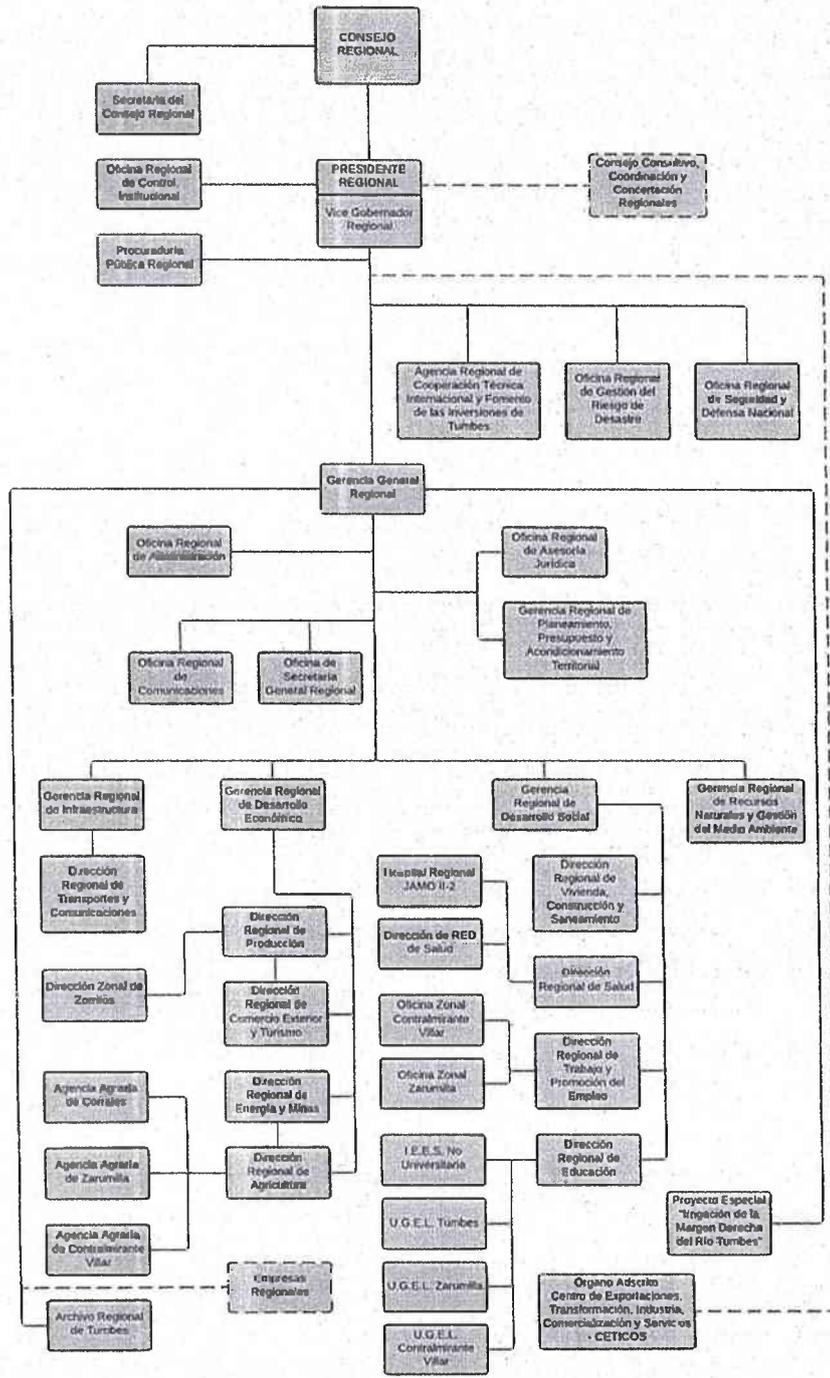




PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

VI. ESTRUCTURA ORGÁNICA

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TUMBES -2024

VII. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

La Sede del Gobierno Regional de Tumbes, cuenta con trescientos diecinueve servidores civiles (319), 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	Nombrados	CAS	Contrato por Proyectos de Inversión	Contrato a plazo indeterminado s mediante mandato judicial – Dcret.Leg.276	Contrato por funcionamiento – concurso público méritos D. Leg.276	Total, de Servidores
Profesionales	18	40	28	01	01	90
Técnicos	110	30	06	06	00	152
Auxiliares	19	58	00	00	00	77
Total servidores de	161	130	34	07	01	319

FUENTE: Propia de la Unidad de Bienestar Social y Capacitación

VIII. EVALUACIÓN

8.1. 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-2024.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

8.2. 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

8.3. 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, adquieran 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.

b) 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



000256

27 JUN 2024



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

otros. Esto resultados pueden estar relacionados con la mejora de la productividad y mejora la calidad de los servicios.

IX. 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.

X. 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.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

XIV. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA 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	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño								COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	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	CI	8	Generales	Virtual	2	S/. 10,000	S/. 0	S/. 10,000
2	El hostigamiento o acoso sexual es una forma específica de violencia de género y una de las manifestaciones más usuales de las relaciones de poder en el ámbito laboral; al ser	Clima laboral y hostigamiento sexual en el sector público y privado	Alto	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	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	Curso	A	8	Generales	Presencial	3	S/. 8,000	S/. 0	S/. 8,000

000256

27 JUN 2024

Copia fiel del Original





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

	una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, y un problema de seguridad y salud en el trabajo, se convierte en una situación laboral intolerable.															
3	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad, dificulta para manejar las funciones de proceso de selección, evaluación y capacitación.	Sistemas administrativos de presupuesto público y recursos humanos	Alto	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Fortalecimiento de capacidades para un adecuado proceso de ejecución presupuestal y programación multianual.	Mejorar la Gestión Institucional	40	Curso	C1	7	Generales	Presencial	2	S/. 8,000	S/. 0	S/. 8,000

000256

27 JUN 2024

Copia del Original





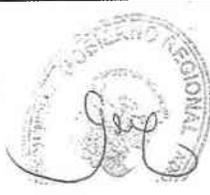
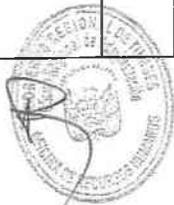
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

4	Falta de tiempo. Falta de experiencia. Insuficiente conocimiento de los procesos de planeación.	Planeamiento o estratégico	Alto	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Alinear a todos en torno a un propósito compartido.	Establecer objetivos de manera proactiva que te ayuden a llegar a donde deseas ir. Definir objetivos a largo plazo y luego establecer objetivos a corto plazo para respaldarlos.	50	Curso	D	4	Generales	Presencial	2	S/. 8,000	S/. 0	S/. 8,000
5	Dificultad en el manejo de integridad presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Integridad	Alto	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Promover un ambiente de trabajo saludable y equitativo.	Logren buenas prácticas, herramientas, procesos y estructuras internas que forman un marco común para combatir la corrupción dentro de las instituciones	40	Curso	E	5	Generales	Presencial	3	S/. 8,000	S/. 0	S/. 8,000
6	La ineficiencia, la lentitud en los procesos, la pérdida de tiempo, la desorganización y los errores en los documentos son algunos de	Documentos de Gestión	Alto	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Automatizar y facilitar las tareas de gestión de la documentación ahorra tiempo a los empleados y Tener expedientes organizados y	Agilizar el proceso de atención Facilitar la localización de la información Mejorar las definiciones y permitir	50	Curso	E	5	Generales	Presencial	3	S/. 8,000	S/. 0	S/. 8,000

000256

27 JUN 2024

Copia fiel del Original





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

	los efectos de llevar a cabo una mala gestión de la información.			bases confiables de revisión documental permite avanzar en los trámites de manera confiable y eficaz.	aplicar mejoras Aumentar los conocimientos colectivos de todas las personas con las que trabajas Beneficiarte de una mayor transparencia y de un ambiente más colaborativo y estratégico								
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--



000256

27 JUN 2024

Copia fiel del Original

27 JUN 2024



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

XV. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La ejecución de las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2024, estará a cargo de la Unidad de Bienestar Social dependiente de la Oficina de Recursos Humanos. El presupuesto estimado para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Tumbes para el año 2024 es de S/. 158.000.00 (soles). La distribución del presupuesto se ha efectuado en base al costo promedio del mercado de las capacitaciones programadas en la matriz del presente plan. Asimismo, algunas acciones de capacitación serán realizadas a través del Convenio Interinstitucional con la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP de la Autoridad Nacional de Servicio Civil y con otros apoyos a costo cero o mínimo.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

XVI. MATRIZ PDP

Nº	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD
1	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 o programa de especialización	C1	Reacción y aprendizaje y aplicación	Virtual
2	Varios	Varios	Varios	30	B3	Clima laboral y hostigamiento sexual en el sector público y privado.	Formación Laboral	Curso	A	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Presencial
3	Varios	Varios	Varios	40	B3	Sistemas administrativos de presupuesto público y recursos humanos.	Formación Laboral	Curso	C1	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Virtual
4	Varios	Varios	Varios	50	B5	Planeamiento estratégico.	Formación Laboral	Curso	D	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Presencial



000256

27 JUN 2024

Copia fiel del Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2024

5	Varios	Varios	Varios	40	B3	Integridad	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Virtual
6	Varios	Varios	Varios	50	B3	Documentos de Gestión	Formación Laboral	Curso	E	Reacción y aprendizaje (solo conocimientos)	Presencial



000256

27 JUN 2024

Copia fiel del Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TUMBES -2024

Encuesta de Satisfacción

Nombre del curso: _____

Fecha: _____ Hora: _____

Nombre de la organización: _____

Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala. Marque sus respuestas con una "X".

4= Excelente 3=Bueno 2=Regular 1=Malo

DIMENSIÓN	INDICADORES	RESPUESTAS			
		1	2	3	4
1. Objetivos y contenidos del programa	a) Se cumplieron los objetivos del curso.	1	2	3	4
	b) Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso.	1	2	3	4
	c) Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en las funciones diarias.	1	2	3	4
2. Materiales (Responder solo en caso de haber recibido materiales)	a) Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso.	1	2	3	4
	b) Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso.	1	2	3	4
3. Recursos audiovisuales	a) Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso.	1	2	3	4
4. Ponente	a) Las explicaciones del ponente son claras y comprensibles.	1	2	3	4
	b) El ponente generó un ambiente de participación.	1	2	3	4
	c) El ponente atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.	1	2	3	4
	d) El ponente evidenció dominio del tema.	1	2	3	4
5. Duración	a) La duración del curso fue apropiada	1	2	3	4
6. Percepción global	a) El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades	1	2	3	4
7. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?					

