



RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N°000100 -2025/GOB.REG.TUMBES-GGR

TUMBES,

28 MAR 2025

VISTO: La Resolución Presidencial Ejecutiva N° 000141-2016. 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 - 2025 del Comité de Planificación de la Capacitación para el desarrollo de las Personas (PDP).

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al artículo 191° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 27680, Ley N° 28607, Ley N° 30305; concordante con los artículos 2° y 41° de la Ley 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia emiten Resoluciones Regionales que norman asuntos de su competencia constituyendo para su administración económica y financiera.

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° 00040-2014-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 Presidencial Ejecutiva N° 000141-2016-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, en el cumplimiento a lo dispuesto el Comité de Planificación de Capacitación del Gobierno Regional Tumbes aprobado con Resolución Gerencial Regional N° 000264-2022/GOB.REG.TUMBES-GGR, validó el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025, documento firmado por la Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Administración, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial; habiéndose emitido el acta correspondiente de fecha 21 de marzo del 2025 y adjuntándose el Plan de Desarrollo de las Personas del presente año, y;





"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° 000100 -2025/GOB.REG.TUMBES-GGR

TUMBES, 28 MAR 2025

En uso de las facultades y atribuciones conferidas al despacho por la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y Directivas N° 0003-2022/GOB.REG.TUMBES-GGR-GRPPAT-SGDI-SG, denominada "DESCONCENTRACIÓN DE FACULTADES Y ATRIBUCIONES DE LAS DEPENDENCIAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES", aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 000182-2022/COB.REG.TUMBES-GR, del 21 de Junio del 2022, modificada por la Resolución Ejecutiva Regional N° 000468-2022/GOB.REG.TUMBES-GR, del 28 de diciembre del 2022, modificada por la Resolución Ejecutiva Regional N° 00068-2023/GOB.REG.TUMBES-GR, del 13 de enero del 2023; el Titular del Pliego del Gobierno Regional de Tumbes, faculta a la Gerencia General Regional emitir Resoluciones.

Que, estando informado 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 y Secretaría General Regional del Gobierno Regional de Tumbes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas correspondiente al año 2025, de la Unidad Ejecutora N° 001, Región Tumbes - Sede Central. El mismo que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTICULO 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.

ARTICULO CUARTO: PUBLICAR, la presente Resolución en la página web del Gobierno Regional Tumbes, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

Signature and stamp of Econ. Wilmer Juan Benites Porras, Gerente General Regional





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TUMBES -2025

000100

28 MAR 2025

PLAN ANUALIZADO DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP)

2025



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TUMBES -2025

INDICE

28 MAR 2025

- I. **PRESENTACIÓN**
- II. **ASPECTOS GENERALES**
 - 2.1 MARCO NORMATIVO
 - 2.2 RESPONSABILIDAD
 - 2.3 OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES
 - 2.4 MISIÓN INSTITUCIONAL
 - 2.5 ESTRUCTURA ORGÁNCA
 - 2.6 NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD
- III. **CICLO DEL PROCESO DE PLANIFICACION EVALUACIÓN**
 - 3.1 ETAPA DE PLANIFICACIÓN
 - 3.1.1 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
 - 3.1.2 FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN
 - 3.2 ETAPA DE EJECUCION
 - 3.3. ETAPA DE EVALUACIÓN
- IV. **INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN**
- V. **BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN /ALCANCE**
- VI. **MATRIZ PDP**
- VII. **ANEXO ENCUESTA DE SATISFACCION**



2



28 MAR 2025

000100



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025, 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 institucional. La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo de las personas en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera articulada con el resto de las funciones de este sistema, con la finalidad de mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.



Por consiguiente, el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes 2025, 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, a través del presente Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025, busca gestionar la capacitación a través de sus tres etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación, las cuales conforman un ciclo y permiten planificar, programar, organizar, ejecutar y evaluar toda actividad de capacitación, a fin de desarrollar las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores y servidoras.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL
DE TUMBES -2025

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 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.

2.2 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:





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

- 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.

2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Las actividades operativas descritas en el Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2024-2026 de la sede del Gobierno Regional de Tumbes, se encuentran alineadas con los objetivos y acciones estratégicas institucionales, aprobado con Resolución Gerencial General Regional N°0164-2023/GOB.REG.TUMBES-GGR. De acuerdo con ello, se prioriza diez (10) objetivos estratégicos institucionales para llevar a cabo la misión institucional, como se describe a continuación:

Cuadro N°01 Objetivos Estratégicos Institucionales del PEI 2024-2026 del Gobierno Regional de Tumbes

CÓDIGO	OEI
OEI.01	PROMOVER LA GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES EN EL DEPARTAMENTO.
OEI.02	PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL CIERRE DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO.
OEI.03	GARANTIZAR EL APROVECHAMIENTO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS NATURALES EN EL DEPARTAMENTO DE TUMBES.
OEI.04	FORTALECER LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD CIUDADANA EN EL DEPARTAMENTO.
OEI.05	GARANTIZAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS DE LOS ESTUDIANTES DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES.
OEI.06	MEJORAR LA CALIDAD INTEGRAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD PARA LA POBLACIÓN DE TUMBES.
OEI.07	DESARROLLAR LOS NIVELES DE COMPETITIVIDAD DE LOS AGENTES ECONÓMICOS.
OEI.08	MEJORAR LOS SERVICIOS DE TRANSPORTE MULTIMODAL EN EL DEPARTAMENTO.





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

OEI.09	AMPLIAR LA COBERTURA DE LOS SERVICIOS BÁSICOS DE LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO.
OEI.10	MODERNIZAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL.

2.4 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”.

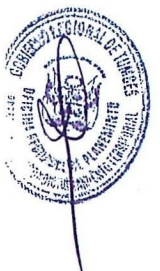
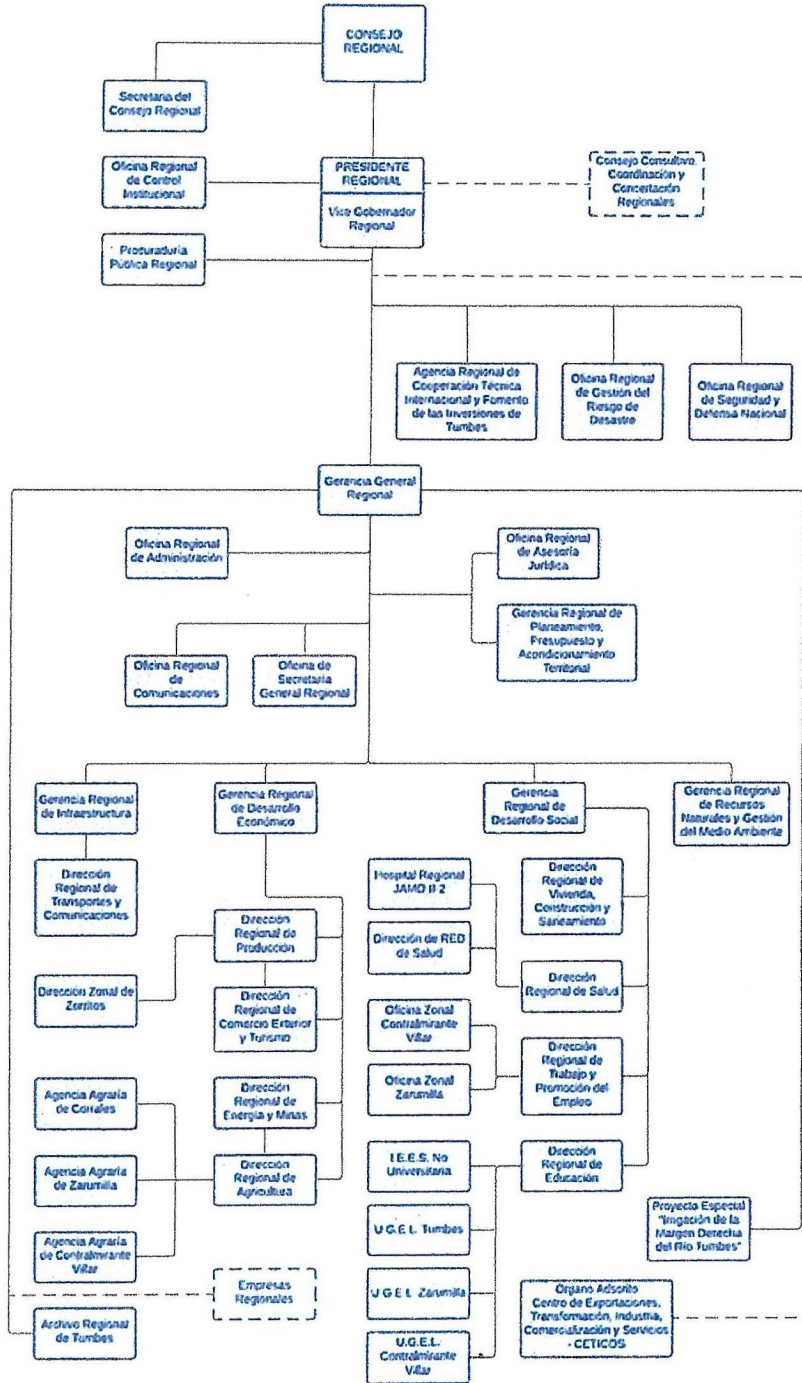




PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

2.5 ESTRUCTURA ORGÁNICA

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES



000103



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

2.6 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 indeterminados 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 de servidores	161	130	34	07	01	319

FUENTE: Propia de la Unidad de Bienestar Social y Capacitación

III. CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

3.1 Diagnostico de Necesidades de Capacitación

El desarrollo de esta fase se realizó a través del recojo de información de los requerimientos de capacitación emitidas por las Gerencias, Oficinas Regionales y unidades orgánicas de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes, el cual se solicitó a través del MEMORANDO MÚLTIPLE N° 441 – 2024/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-GGR.

En total se obtuvo 21 acciones de capacitación, tal como se detalla a continuación





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

000100

28 MAR 2025

3.1.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

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	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 denunciado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
Existencia de errores en la elaboración de los Términos de Referencia de Consultorías para la elaboración de expedientes técnicos, toda vez que generan retraso en las contrataciones de los servicios.	Elaboración de Términos de Referencia (TDR)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender la estructura y Todos en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.	Elaborar correctamente todos de los bienes y/o servicios que requiere el área en los plazos establecidos.	9	CURSO	C1	3	3	2	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Falta de apoyo entre compañeros de una misma zona de trabajo.	Trabajo en Equipo	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Operar en equipo, delegar, planificar, orientar y reportar en una misma zona de trabajo.	Implementar equipos de alto rendimiento, que permitan facilitar la mejora del clima laboral.	7	CURSO	C1	3	3	1	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Limitado conocimiento y habilidades en el uso de la metodología del control gubernamental que impactan en la gestión organizacional.	Auditoría y Control Gubernamental	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y comprender la metodología de control gubernamental en sus diferentes etapas.	Aplicar la metodología de control gubernamental en las actividades de asesoramiento en lo que corresponda al Consejo Regional.	6	CURSO	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Desconocimiento de competencias para gestionar con eficiencia al servicio del usuario.	Calidad de Atención al Usuario en una Entidad Pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Entender sobre que es la calidad de servicio para identificar los elementos que la constituyen aplicada al sector gubernamental.	Desarrollar competencias para afrontar con eficiencia el servicio al usuario.	18	CURSO	C1	2	3	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00



Copia del Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

000100

28 MAR 2025

Falta de claridad en la estructura y responsabilidades puede generar confusiones y debilidades en el control, insuficiente capacitación y conciencia sobre el SCI puede generar una falta de compromiso y responsabilidad en los empleados, inadecuada asignación de recursos (personales, financieros, tecnológicos) puede generar debilidades en el control.	Sistema de Control Interno	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Definir la confiabilidad y eficacia de las operaciones de una organización. Conocimientos sobre la estructura y funcionamiento de políticas y procedimientos, estructura organizativa y Flujos de trabajo.	Explicar la transparencia y rendición de cuentas, prevenir y detectar corrupción y fraude, mejorar la gestión de los recursos y cumplir con las leyes y regulaciones.	10	CURSO	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Ausencia de competencias de calidad en las unidades orgánicas que afectan la capacidad de alcanzar la metas establecidas en términos de calidad del servicio y cumplimiento de los estándares ISO.	Gestión de Calidad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar conocimientos sólidos sobre los principios de gestión de calidad, incluyendo la comprensión de los requisitos de las normas ISO aplicables, habilidades para implementar y mantener sistemas de gestión de calidad efectivos.	Aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar la calidad de los servicios y productos entregados, cumplir con los requisitos de las normas ISO pertinentes, identificar y abordar eficazmente las no conformidades, y contribuir activamente a la cultura de mejora continua en toda la organización.	10	CURSO	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Difícil Para realizar las contrataciones (cantidad y personal), las instituciones del Estado realizan un llamado público en el que los interesados pueden presentar propuestas. Las propuestas se seleccionan de acuerdo con criterios de honradez, integridad y eficiencia.	Gestión de Contrataciones con el Estado y Alcance de la Nueva Ley N° 32063	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar conocimientos teóricos, prácticos y digitales. Conocimiento de la normativa y regulaciones, procesos y procedimientos, gestión de riesgos, Relaciones institucionales, transparencia y ética.	Proponer una mejora en la comprensión, aumento de la eficiencia, reducción de errores y en la elaboración o formulación de proyectos en el Gobierno Regional Tumbes.	28	CURSO	D	1	3	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00



10



Copia fiel del Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

000100

28 MAR 2025

Limitado conocimiento en cuanto a las acciones orientadas a investigar y sancionar determinado comportamiento o conductas de un trabajador.	Normatividad sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar conocimientos sólidos sobre normativas laborales, habilidades para manejar investigaciones disciplinarias de manera justa y objetiva, así como la capacidad para aplicar medidas correctivas de manera eficiente y equitativa.	Aplicar la gestión en investigaciones equitativas, medidas correctivas de manera efectiva y tener un entendimiento sólido de las normativas laborales y ética laboral, fortaleciendo así las habilidades necesarias para mantener un ambiente laboral justo y productivo.	18	CURSO	D	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
La falta de capacitación puede llevar a incumplimiento de la ley y regulaciones relacionadas con la accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad.	Atención a personas con discapacidad y lenguaje inclusivo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la discapacidad, flexibilidad y adaptabilidad, resolución de problemas	Aplicar una atención personalizada, Comunicación efectiva, mejora en la inclusión y la diversidad, Ambiente de trabajo inclusivo y promoción de la igualdad.	12	CURSO	D	2	1	1	4	GENERALES	VIRTUAL	4	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Actualización de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a las nuevas normativas de SERVIR.	Gestión de Recursos Humanos en el estado	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las herramientas y conocimientos fundamentales y especializados sobre la gestión del talento.	Aplicar políticas, procesos y procedimientos en temas de dirección de personas que consoliden o fortalezcan a las instituciones públicas.	13	CURSO	E	2	3	2	7	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00



Copia fiel del Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

000100

28 MAR 2025

Actualización de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo a las nuevas normativas de SERVIR.	Gestión de Recursos Humanos en el estado	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las herramientas y conocimientos fundamentales y especializados sobre la gestión del talento.	Aplicar políticas, procesos y procedimientos en temas de dirección de personas que consoliden o fortalezcan a las instituciones públicas.	13	CURSO	E	2	3	2	7	GENERALES	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Tecnologías digitales, es hoy en día el principal motor Como estrategia para el desarrollo de los procesos, Productos, que podrían efectivizar y prosperar los Procesos de la gestión pública.	Transformación Digital	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las ventajas de la transformación digital.	Proponer actualizar los métodos manuales, tradicionales y heredados, replazándolos con alternativas digitales en la gestión pública.	18	CURSO	E	2	3	1	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Falta de tiempo, falta de experiencia y insuficiente conocimiento de los procesos de planeación.	Planeamiento estratégico	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Señalar los conocimientos y habilidades específicas para gestionar eficazmente el desarrollo de la región	Implementar objetivos prioritarios y acciones estratégicas para alcanzarlos.	17	CURSO	E	2	2	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00
Dificultad en el manejo de integridad presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Integridad	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Producir un ambiente de trabajo saludable y equitativo.	Realizar buenas prácticas, herramientas, procesos y estructuras internas que forman un marco común para combatir la corrupción dentro de las instituciones.	22	CURSO	E	1	1	2	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 0.00	S/ 0.00	S/ 0.00



12



Copia fiel del Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

3.1.2 Fuente de financiamiento de las acciones de capacitación

La ejecución de las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, estará a cargo de la Unidad Ejecutora 001-Región Tumbes-Sede Central Oficina Regional de Administración, Oficina de Recursos Humanos. La ejecución del Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Tumbes para el año 2025 es de s/0.00 costo cero. Por lo tanto, las acciones de capacitación se realizarán a través de la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP y otras instituciones.

3.2 ETAPA DE EJECUCIÓN

En esta fase comprende la selección de instituciones que brinden servicios de capacitación de calidad a costo cero, acorde a las necesidades especificadas para cada capacitación.

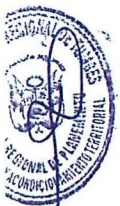
Asimismo, se debe verificar la implementación, seguimiento, monitoreo de la capacitación y las acciones que aseguren la participación de los servidores. Los servidores que serán beneficiarios de la capacitación deben presentar a la ORH el formato de compromiso de capacitación, donde se detalla los compromisos y penalidades que debe tener cada uno de los participantes.

Finalmente, en cuanto a las Modificaciones del PDP, de conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, excepcionalmente, el presente Plan de Desarrollo de las Personas se podrá modificar cuando:

- Se varíe algún aspecto de acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- Se incluyan acciones de capacitación bajo la modalidad de Formación Laboral que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la Directiva antes mencionada.

3.3 ETAPA DE EVALUACIÓN

En esta fase se miden los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas, las cuales 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.



28 MAR 2025

000100



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

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 y/o talleres. Se puede realizar mediante la utilización de diversas herramientas (cuestionarios, entrevistas). El objetivo de este nivel es, si el participante tiene una reacción positiva frente a la actividad, exista una mayor probabilidad de que el participante adquiera conocimientos o desarrolle habilidades.

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 y/o talleres, a fin de que exista una mayor probabilidad de que el participante use nuevos conocimientos, habilidades y actitudes en el trabajo. 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) Resultados

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. Si el participante mejora su desempeño y en consecuencia el desempeño de la organización, entonces hay mayor probabilidad de que exista una mejora en la calidad de los servicios ofrecidos.

IV. INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

La Oficina de Recursos Humanos, tomará en cuenta como el siguiente indicador para la evaluación del cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025



28 MAR 2025

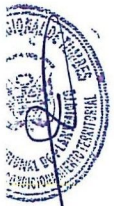


PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

- a) Porcentaje de servidores capacitados (Número de servidores capacitados por el total de servidores en la Sede del Gobierno Regional de Tumbes) x 100.

V. ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

De acuerdo a las disposiciones emitidas por SERVIR, el Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentra a disposición de los servidores cuyos derechos se regulan por el Decreto Legislativo N.º 276, los contratados bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N.º 1057, además de los servidores reincorporados por mandato judicial, encontrándose sujetos al alcance de la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.





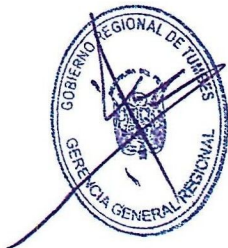
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

000100

28 MAR 2025

VI. MATRIZ PDP

N°	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	12. Oportunidad	13. Monto total	
													Costos Directos	Costos indirectos
1	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	9	Políticas sectoriales	Elaboración de Términos de Referencia (TDR)	Formación Laboral	Curso	C1	Políticas sectoriales	Virtual	3	S/0	S/0
2	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	7	Materias transversales	Trabajo en Equipo	Formación Laboral	Curso	C1	Materias transversales	Virtual	3	S/0	S/0
3	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	6	Sistemas administrativos del estado peruano	Auditoría y Control Gubernamental	Formación Laboral	Curso	C1	Sistemas administrativos del estado peruano	Virtual	2	S/0	S/0
4	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	18	Materias transversales	Calidad de Atención al Usuario en una Entidad Pública	Formación Laboral	Curso	C1	Materias transversales	Virtual	2	S/0	S/0
5	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	10	Sistemas administrativos del estado peruano	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Curso	C1	Sistemas administrativos del estado peruano	Virtual	3	S/0	S/0



Copia fiel del Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

000100

28 MAR 2025

6	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	10	Sistemas administrativos del estado peruano	Gestión de Calidad	Formación Laboral	Curso	C1	Sistemas administrativos del estado peruano	Virtual	3	S/0	S/0
7	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	28	Sistemas administrativos del estado peruano	Gestión de Contrataciones con el Estado y Alcances de la Nueva Ley N° 32069	Formación Laboral	Curso	D	Sistemas administrativos del estado peruano	Virtual	2	S/0	S/0
8	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	18	Sistemas administrativos del estado peruano	Normatividad sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	Curso	D	Sistemas administrativos del estado peruano	Virtual	4	S/0	S/0
9	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	12	Generales	Atención a personas con discapacidad y lenguaje inclusivo	Formación Laboral	Curso	D	Generales	Virtual	4	S/0	S/0
10	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	13	Generales	Gestión de Recursos Humanos en el estado	Formación Laboral	Curso	E	Generales	Virtual	2	S/0	S/0
11	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	18	Sistemas administrativos del estado peruano	Transformación Digital	Formación Laboral	Curso	E	Sistemas administrativos del estado peruano	Virtual	3	S/0	S/0



Copia fiel del Original



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

17 000100

28 MAR 2025

12	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	17	Sistemas administrativos del estado peruano	Planeamiento estratégico	Formación Laboral	Curso	E	Sistemas administrativos del estado peruano	Virtual	2	S/O	S/O
13	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	Detallados en la hoja "participantes" de la matriz DNC	22	Materias transversales	Integridad	Formación Laboral	Curso	E	Materias transversales	Virtual	3	S/O	S/O
												Total	S/O	





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES -2025

a) ANEXO:

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. 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?					

