



GOBIERNO REGIONAL TUMBES

GERENCIA GENERAL REGIONAL

Copia fiel del Original

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N°- 000215 -2026/GOB.REG.TUMBES-GGR

TUMBES, 15 MAY 2026

VISTO: La Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000141-2016-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 13 de agosto de 2016, mediante la cual se formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"; así como el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 del Gobierno Regional de Tumbes; y,

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 191º de la Constitución Política del Perú, modificado por las Leyes N.º 27680, N.º 28607 y N.º 30305, en concordancia con los artículos 2º y 41º de la Ley N.º 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, estando facultados para emitir actos administrativos que regulen su organización y funcionamiento;

Que, en el marco de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, se regula el proceso de capacitación, estableciendo que este tiene como finalidad fortalecer las competencias y mejorar el desempeño de los servidores civiles, contribuyendo a la prestación de servicios de calidad en beneficio de la ciudadanía y al logro de los objetivos institucionales;

Que, de conformidad con el artículo 135º del Reglamento General de la Ley N.º 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, el Plan de Desarrollo de las Personas constituye un instrumento de gestión orientado a la planificación de las acciones de capacitación de la entidad, elaborado en función de las necesidades identificadas, con el propósito de promover el desarrollo profesional y el fortalecimiento de capacidades de los servidores civiles;

Que, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2026 ha sido elaborado por la Unidad de Bienestar Social y Capacitación dependiente de la Oficina de Recursos Humanos, contando con la participación y conformidad de la Oficina Regional de Administración, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial;

Que, en el marco de la Directiva N.º 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.º 000182-2022/GOB.REG.TUMBES-GR y sus modificatorias, se delega en la Gerencia General Regional la facultad de emitir actos resolutivos en el ámbito de su competencia;

Que, 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, así como de la Secretaría General Regional; en uso



GOBIERNO REGIONAL TUMBES GERENCIA GENERAL REGIONAL

Copia fiel del Original

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

N° - 000215 -2026/GOB.REG.TUMBES-GGR

TUMBES, 15 MAY 2026

de las facultades conferidas por la Ley N.º 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP correspondiente al año 2026 de la Unidad Ejecutora N.º 001: Región Tumbes – Sede Central, el mismo que, en calidad de 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 electrónico institucional pdp@servir.gob.pe, la presente Resolución conjuntamente con su Anexo, para los fines correspondientes.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER la publicación de la presente Resolución en el portal institucional del Gobierno Regional de Tumbes, en cumplimiento de lo establecido en la Ley N.º 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

ARTICULO CUARTO. – NOTIFICAR a la Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Administración, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Secretaría General Regional y Unidad de Bienestar Social y Capacitación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
Maria Alejandra Castillo
GERENTE GENERAL REGIONAL



000215 15 MAY 2026

PLAN ANUALIZADO DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2026





• 000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

ÍNDICE:

I. PRESENTACIÓN

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 MARCO NORMATIVO

2.2 RESPONSABILIDAD

2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

2.4 MISIÓN INSTITUCIONAL

2.5 ESTRUCTURA ORGÁNICA

2.6 NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

III. CICLO DEL PROCESO DE PLANIFICACIÓN EVALUACIÓN

3.1 ETAPA DE PLANIFICACIÓN

3.1.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

3.1.2 FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

3.2 ETAPA DE EJECUCIÓN

3.3 ETAPA DE EVALUACIÓN

IV. INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

V. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN/ALCANCE

VI. MATRIZ PDP

VII. ANEXO ENCUESTA DE SATISFACCIÓN



000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026 constituye un instrumento de gestión del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación, orientado a la planificación, implementación y evaluación de las acciones de capacitación de la entidad, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales y las necesidades de fortalecimiento de capacidades identificadas. Su finalidad es cerrar brechas de competencias de los servidores civiles, contribuyendo a la mejora del desempeño individual y colectivo, así como al logro de resultados institucionales en el marco de la gestión por resultados.

El desarrollo de las personas se concibe como un proceso sistemático y continuo de fortalecimiento, actualización y diversificación de competencias, que integra tanto dimensiones individuales como organizacionales, sustentado en principios de mérito, servicio al ciudadano, integridad y mejora continua. Este proceso se orienta a consolidar capacidades críticas en los servidores civiles, alineadas a las funciones sustantivas de la entidad y a su misión institucional.

En este contexto, la capacitación se configura como un proceso técnico del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, que debe gestionarse de manera articulada con los demás subsistemas, particularmente con la gestión del rendimiento, la planificación de recursos humanos y la gestión del empleo, a fin de asegurar la pertinencia, oportunidad y efectividad de las intervenciones formativas, así como su impacto en el desempeño institucional.

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes para el año 2026 ha sido formulado en concordancia con el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI), así como en el marco de lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, la cual regula el proceso de capacitación y establece al PDP como su principal instrumento de planificación.

En ese sentido, el PDP 2026 se estructura bajo un enfoque de gestión por procesos y mejora continua, comprendiendo las fases de planificación, ejecución y evaluación. Estas fases permiten identificar necesidades de capacitación, programar y ejecutar acciones formativas, así como evaluar sus resultados e impacto en el desempeño de los servidores civiles y en el cumplimiento de los objetivos institucionales, asegurando la generación de valor público y la mejora de la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.





000215








15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

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.
 - e) Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento.
 - 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.
 - i) Resolución Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, directiva "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 garantizará la consolidación de un equipo humano altamente calificado, promoviendo el desarrollo continuo de sus capacidades mediante procesos sistemáticos de aprendizaje. En ese marco, impulsa la capacitación y especialización de los servidores civiles, orientadas al fortalecimiento de competencias, a través de la actualización permanente de conocimientos y el desarrollo de habilidades y aptitudes. Estas acciones contribuyen al desarrollo profesional y personal de los servidores, así como al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.
- b) La Unidad de Bienestar Social y Capacitación, dependiente de la Oficina de Recursos Humanos, es el órgano responsable de planificar, organizar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la implementación y el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas, en concordancia con la normativa vigente y los objetivos institucionales.
- 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.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

2.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Las actividades operativas contenidas en el Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2026 – 2028 de la Sede del Gobierno Regional de Tumbes se encuentran debidamente alineadas a los objetivos y acciones estratégicas institucionales, conforme a lo aprobado mediante **Resolución Gerencial General Regional N.º 000181-2025/GOB.REG.TUMBES-GGR**. En ese marco, se han priorizado diez (10) objetivos estratégicos institucionales orientados al cumplimiento de la misión institucional, los cuales se detallan a continuación:

Cuadro N° 01 Objetivos Estratégicos Institucionales del PEI 2019 – 2027 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.
OEI.03	Garantizar el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.
OEI.04	Fortalecer los sistemas de seguridad ciudadana en el departamento.
OEI.05	Garantizar la calidad de los servicios educativos de los estudiantes.
OEI.06	Mejorar la calidad integral de los servicios de salud para la población.
OEI.07	Desarrollar los niveles de competitividad de los agentes económicos.
OEI.08	Mejorar los servicios de transporte multimodal en el departamento.
OEI.09	Ampliar la cobertura de los servicios básicos de la población.
OEI.10	Modernizar la gestión institucional.

2.4 MISIÓN INSTITUCIONAL

"Promover el desarrollo integral y sostenible del departamento de Tumbes, mediante una gestión pública moderna, inclusiva, transparente y segura, con enfoque intercultural e integrador, orientada a la generación de valor público y al cierre de brechas en beneficio de la población."



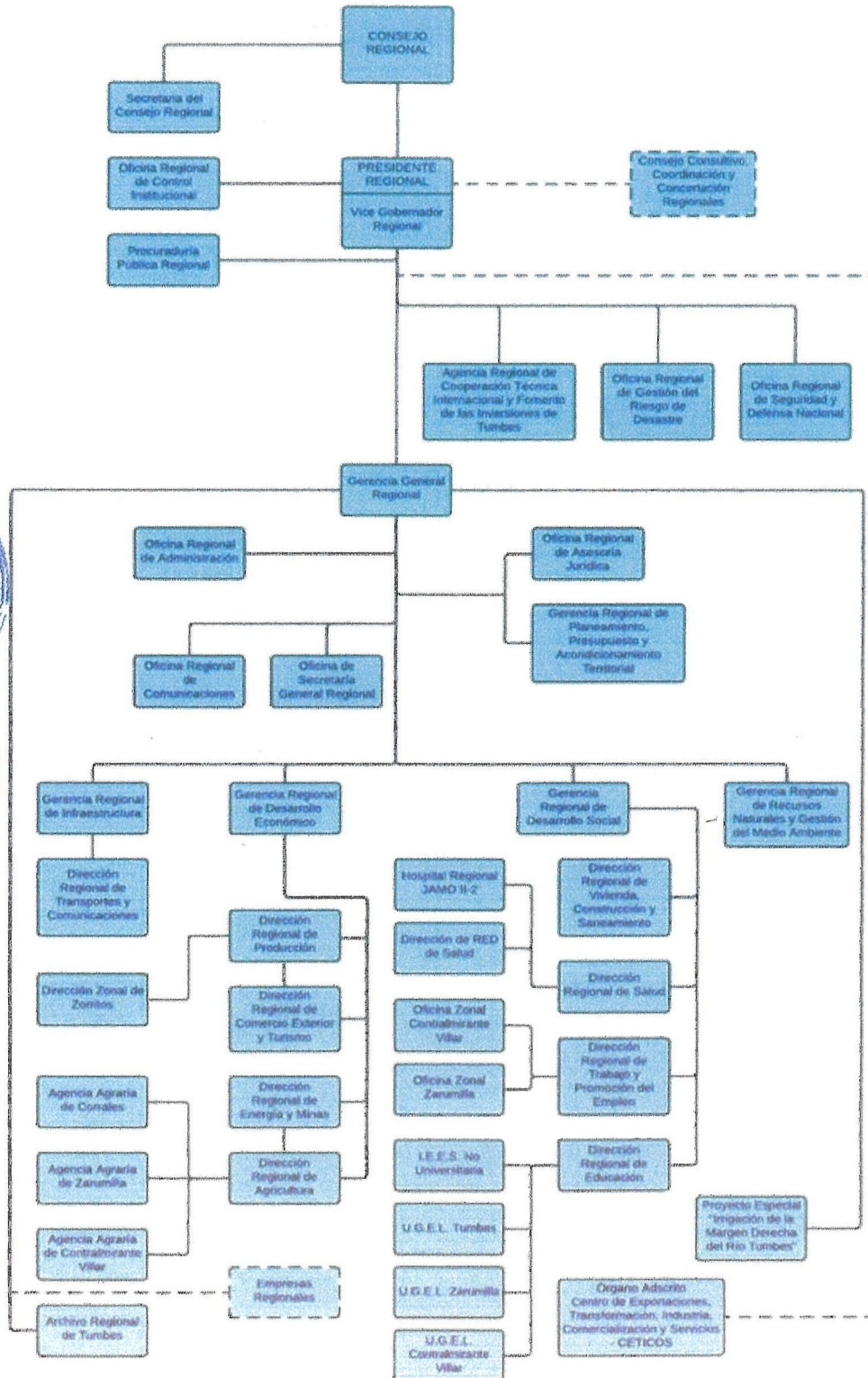
000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES - 2026

2.5 ESTRUCTURA ORGÁNICA

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES





000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

2.6 NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

CUADRO N° 2

Distribución de servidores de la sede del Gobierno Regional por régimen laboral

Nivel Profesional	Nombrados	CAS	Proyectos de Inversión	Mandato Judicial	Concurso Público	Total
Profesionales	22	42	40	01	01	106
Técnicos	110	30	32	06	00	178
Auxiliares	25	60	00	00	00	85
Total	157	132	72	07	01	369

DATOS OBTENIDOS POR LA UNIDAD DE ESCALAFÓN Y CONTROL DEL PERSONAL.

III. CICLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

3.1 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

El desarrollo de la presente fase se llevó a cabo mediante el proceso de recopilación y sistematización de los requerimientos de capacitación formulados por las distintas unidades orgánicas de la entidad, en atención a sus necesidades funcionales y operativas. Dicho requerimiento fue canalizado a través del **MEMORANDO MÚLTIPLE N.º 064-2025/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-GGR-ORA**, mediante el cual se solicitó la identificación de brechas de competencias y la priorización de acciones formativas.

Como resultado de este proceso, se consolidó un total de trece (13) acciones de capacitación, las cuales constituyen la base para la programación de actividades formativas en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas 2026. las cuales se detallan a continuación:



000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

MATRIZ DNC

ESTA ES UNA HOJA DE EJEMPLOS

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

ORDENAR

																FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA				FÓRMULA
5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN																16 COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN							
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	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?	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	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL					
La falta de formación en la LPAG puede generar riesgos legales, retrasos administrativos, deficiencias en la atención al público y afectación de los resultados esperados del GORE Tumbes	Ley de Procedimiento Administrativo General (LPAG)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Se espera que el equipo adquiera conocimientos sólidos sobre la Ley N° 27444, comprendiendo sus principios, etapas y requisitos del acto administrativo, así como desarrollar habilidades para aplicar correctamente la normativa, emitir documentos debidamente motivados y cumplir los plazos establecidos. Esta capacitación permitirá reducir errores y observaciones legales, mejorar la eficiencia en los procedimientos y contribuir directamente al cumplimiento oportuno de las metas institucionales del Gobierno Regional de Tumbes.	Luego de la capacitación en la Ley N° 27444, se espera que el equipo demuestre una mejora tangible en la correcta aplicación de los procedimientos administrativos, evidenciada en la emisión de actos administrativos debidamente motivados, el cumplimiento oportuno de plazos legales y la reducción de observaciones por parte de Asesoría Jurídica. Asimismo, se espera una disminución de nulidades y retrocesos en los expedientes, mayor eficiencia en la tramitación documentaria y una atención más oportuna y fundamentada al administrado, contribuyendo directamente al cumplimiento de metas institucionales.	80	CURSO	C1	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	1	S/O	S/O	S/O					





000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

<p>2 Débil articulación entre el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Operativo Institucional (POI) y el presupuesto, lo que genera desalineación de objetivos, baja ejecución presupuestal y dificultades para el cumplimiento de metas físicas y financieras. Asimismo, limitadas capacidades para el seguimiento y evaluación de indicadores estratégicos.</p>	<p>Planeamiento Estratégico</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Se espera que los participantes comprendan el marco normativo del planeamiento estratégico en el sector público, la articulación entre PEI, POI y presupuesto, formulación de objetivos e indicadores, alineamiento estratégico y herramientas de seguimiento y evaluación. Asimismo, que desarrollen habilidades para diseñar y monitorear instrumentos de gestión orientados a resultados.</p>	<p>Se espera que los servidores mejoren la formulación y seguimiento de planes institucionales, alineen adecuadamente metas con presupuesto, optimicen la toma de decisiones y contribuyan al cumplimiento oportuno de objetivos estratégicos.</p>	<p>60</p>	<p>CURSO</p>	<p>C1</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>7</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>2</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>
<p>3 Debilidades en la aplicación de la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, lo que genera inconsistencias en procesos como contratación, evaluación del desempeño, desplazamientos, régimen disciplinario y planificación de personal. Esto puede ocasionar observaciones de los órganos de control, desmotivación del personal y bajo cumplimiento de metas institucionales.</p>	<p>Gestión de Recursos Humanos en el Estado</p>	<p>INTERMEDIO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Se espera que el equipo conozca el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, los regímenes laborales del Estado, planificación de recursos humanos, evaluación del desempeño, gestión del clima laboral y régimen disciplinario. Asimismo, que desarrollen habilidades para aplicar correctamente la normativa y mejorar la gestión del talento humano.</p>	<p>Se espera que el personal de RR.HH. y jefaturas apliquen correctamente la normativa vigente, optimicen los procesos administrativos, reduzcan observaciones y mejoren la productividad y clima organizacional.</p>	<p>40</p>	<p>CURSO</p>	<p>C1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>7</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>1</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>
<p>4 Deficiencias en la formulación, evaluación y seguimiento de proyectos de inversión bajo el sistema Invierte.pe, lo que genera observaciones técnicas, retrasos en la viabilidad, baja ejecución presupuestal y paralización de proyectos. Esto impacta directamente en el cumplimiento de metas físicas y financieras de la entidad.</p>	<p>Gestión de Inversión Pública (Invierte.pe)</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Se espera que los participantes comprendan el marco normativo de Invierte.pe, las fases del ciclo de inversión (programación multiannual, formulación y evaluación, ejecución y funcionamiento), elaboración de fichas técnicas y estudios de preinversión, criterios de cierre de brechas y seguimiento de inversiones. Asimismo, que desarrollen habilidades para formular proyectos técnicamente viables y alineados al cierre de brechas.</p>	<p>Se espera que los servidores mejoren la calidad técnica de los proyectos de inversión, reduzcan observaciones, aceleren la declaración de viabilidad y contribuyan al incremento de la ejecución presupuestal y cumplimiento de metas institucionales.</p>	<p>40</p>	<p>CURSO</p>	<p>C1</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>7</p>	<p>GENERALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>4</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>





000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

5	Limitadas competencias del personal para brindar una atención adecuada, accesible y con enfoque inclusivo a personas con discapacidad, lo que puede generar barreras comunicacionales, quejas de usuarios, riesgo de vulneración de derechos y baja satisfacción ciudadana. Esto impacta en la calidad del servicio y en el cumplimiento de metas institucionales de atención al usuario.	Atención a personas con discapacidad y lenguaje inclusivo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Se espera que el equipo conozca el marco normativo sobre discapacidad y accesibilidad, los principios del enfoque de derechos, los tipos de discapacidad y ajustes razonables. Asimismo, que desarrollen habilidades de comunicación efectiva, trato adecuado, uso correcto del lenguaje inclusivo y estrategias para eliminar barreras actitudinales.	Se espera que los servidores brinden atención inclusiva y accesible, reduzcan quejas relacionadas con trato inadecuado, mejoren la satisfacción del usuario y garanticen el respeto a los derechos de las personas con discapacidad en todos los servicios institucionales.	40	TALLER	C1	2	3	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	S/O	S/O	S/O
6	Deficiencias en la coordinación interna, comunicación poco efectiva y bajo nivel de liderazgo en equipos de trabajo, lo que genera retrasos en la ejecución de actividades, duplicidad de funciones, conflictos laborales y bajo rendimiento institucional. Esto impacta directamente en el logro oportuno de metas y objetivos estratégicos.	Liderazgo y Trabajo en Equipo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Se espera que los participantes desarrollen habilidades de liderazgo efectivo, comunicación asertiva, gestión de conflictos, motivación de equipos y coordinación interáreas. Asimismo, que comprendan la importancia del trabajo colaborativo para el logro de resultados institucionales.	Se espera que los servidores fortalezcan la coordinación interna, mejoren la toma de decisiones, reduzcan conflictos laborales y contribuyan al cumplimiento oportuno de metas institucionales.	50	TALLER	C1	2	3	2	7	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	S/O	S/O	S/O
7	Desconocimiento o actualización insuficiente sobre los alcances de la nueva normativa de contrataciones del Estado, lo que puede generar errores en los procedimientos de selección, observaciones de los órganos de control, nulidades, retrasos en la ejecución contractual y baja ejecución presupuestal. Esta situación impacta directamente en el cumplimiento oportuno de metas físicas y financieras del Gobierno Regional de Tumbes.	Gestión de Contrataciones con el Estado y Alcances de la Nueva Ley N° 32069	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Se espera que el equipo adquiera conocimientos actualizados sobre los principios, fases y procedimientos establecidos en la nueva Ley N.° 32069, incluyendo planificación de contrataciones, procedimientos de selección, ejecución contractual, modificaciones contractuales, responsabilidades y régimen sancionador. Asimismo, que desarrollen habilidades para aplicar correctamente la normativa y prevenir riesgos en los procesos de contratación.	Se espera que el equipo conduzca los procesos de contratación conforme a la nueva normativa, reduzca observaciones y nulidades, mejore la ejecución contractual y contribuya al incremento de la ejecución presupuestal y cumplimiento de metas institucionales.	100	CURSO	C2	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	1	S/O	S/O	S/O





000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

<p>8</p> <p>Aplicación incorrecta o desactualizada del régimen disciplinario, lo que genera nulidades de sanciones, vulneración del debido procedimiento, observaciones de SERVIR o del órgano de control, y retrasos en la resolución de casos disciplinarios. Esto afecta la disciplina institucional, la seguridad jurídica y el cumplimiento eficiente de funciones en la entidad.</p>	<p>Normatividad sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Se espera que el equipo conozca y comprenda la normativa vigente sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario, principios del debido procedimiento, tipificación de faltas, etapas del PAD, medidas cautelares, plazos, prescripción, medios probatorios, elaboración de informes y resoluciones, así como criterios del Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>Asimismo, que desarrollen habilidades para conducir procedimientos disciplinarios respetando el marco legal y evitando nulidades.</p>	<p>Se espera que los servidores encargados del PAD conduzcan los procesos disciplinarios conforme a la normativa vigente, reduzcan riesgos de nulidad, mejoren los tiempos de resolución y garanticen el respeto al debido procedimiento, fortaleciendo la institucionalidad y la seguridad jurídica.</p>	<p>60</p>	<p>CURSO</p>	<p>C2</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>8</p>	<p>SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>2</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>
<p>9</p> <p>Limitadas competencias técnicas en gestión del riesgo de desastres que afectan la planificación preventiva y la capacidad de respuesta oportuna, generando retrasos en actividades y metas institucionales.</p>	<p>Gestión de Riesgos de Desastres</p>	<p>ALTO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Se espera que el equipo fortalezca conocimientos en identificación y gestión de riesgos, y desarrolle habilidades para planificar, prevenir y responder adecuadamente ante emergencias, garantizando la continuidad de las actividades institucionales.</p>	<p>Se espera que el equipo aplique correctamente herramientas de gestión del riesgo, actualice planes preventivos y mejore la capacidad de respuesta ante emergencias, asegurando la continuidad operativa y el cumplimiento de metas.</p>	<p>60</p>	<p>TALLER</p>	<p>D</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>2</p>	<p>8</p>	<p>POLÍTICAS SECTORIALES</p>	<p>PRESENCIAL</p>	<p>1</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>
<p>10</p> <p>Ausencia o debilidad en la implementación de herramientas de gestión de calidad, lo que genera procesos poco estandarizados, duplicidad de funciones, demoras en la atención de trámites y bajo seguimiento de indicadores. Esta situación impacta en la eficiencia institucional, incrementa observaciones internas y externas y dificulta el cumplimiento oportuno de metas operativas y estratégicas del Gobierno Regional de Tumbes.</p>	<p>Gestión de Calidad</p>	<p>INTERMEDIO</p>	<p>REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN</p>	<p>Se espera que el equipo adquiera conocimientos sobre principios de gestión de calidad, mejora continua, enfoque por procesos, gestión de indicadores, mapas de procesos y herramientas como ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Asimismo, que desarrolle habilidades para identificar oportunidades de mejora y estandarizar procedimientos institucionales.</p>	<p>Se espera que el equipo aplique herramientas de gestión de calidad en sus áreas, optimice procesos, reduzca tiempos de atención, mejore indicadores de desempeño y fortalezca la cultura de mejora continua, contribuyendo directamente al logro de metas institucionales.</p>	<p>60</p>	<p>CURSO</p>	<p>D</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>6</p>	<p>MATERIAS TRANSVERSALES</p>	<p>VIRTUAL</p>	<p>2</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>	<p>S/O</p>





000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

11	Insuficiente fortalecimiento de la cultura de ética e integridad pública, generando riesgos de incumplimiento normativo y observaciones de control que afectan la eficiencia y el logro de metas institucionales	Ética e Integridad Pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Se espera que el equipo fortalezca conocimientos en principios de ética e integridad pública y desarrolle habilidades para prevenir riesgos de corrupción, actuar con transparencia y tomar decisiones alineadas a la normativa vigente.	Se espera que el equipo aplique principios de ética e integridad en su desempeño, reduzca riesgos de incumplimiento normativo y fortalezca la transparencia en los procesos, contribuyendo al cumplimiento de metas institucionales.	120	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	3	3	2	8	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/O	S/O	S/O
12	Deficiencias en la calidad de atención al usuario, evidenciadas en demoras en la respuesta, trato inadecuado, información incompleta o poco clara y baja orientación al servicio, lo que genera quejas, reclamos y desconfianza ciudadana. Esta situación impacta negativamente en la imagen institucional, incrementa la carga administrativa por reclamos y puede afectar el cumplimiento oportuno de metas operativas y de servicio al ciudadano.	Calidad de Atención al Usuario en una Entidad Pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Se espera que el equipo adquiera conocimientos sobre principios de atención al ciudadano, comunicación efectiva, manejo de quejas y reclamos, protocolos de servicio y enfoque de calidad. Asimismo, que desarrolle habilidades de empatía, trato adecuado, orientación a resultados y solución de conflictos.	Se espera que el equipo demuestre mejoras en la atención al usuario, evidenciadas en reducción de quejas, mayor satisfacción ciudadana, cumplimiento oportuno de plazos y mejora en la imagen institucional.	80	TALLER	E	2	3	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	PRESENCIAL	2	S/O	S/O	S/O
13	Limitado uso de herramientas digitales y tecnologías basadas en inteligencia artificial en los procesos institucionales, lo que genera ineficiencia operativa, duplicidad de tareas, tiempos prolongados en la atención de trámites y baja optimización de recursos. Esta situación impacta en la productividad, retrasa la ejecución de actividades y dificulta el cumplimiento oportuno de metas institucionales.	Transformación Digital en la Gestión Pública con Inteligencia Artificial	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Se espera que el equipo adquiera conocimientos sobre transformación digital en el sector público, fundamentos de inteligencia artificial, automatización de procesos, análisis de datos y herramientas digitales aplicables a la gestión pública. Asimismo, que desarrolle habilidades para incorporar soluciones digitales en la planificación, simplificación administrativa y mejora del servicio al ciudadano.	Se espera que el equipo implemente herramientas digitales y aplicaciones de inteligencia artificial en sus procesos de trabajo, reduzca tiempos de tramitación, optimice tareas repetitivas y mejore la calidad de los servicios brindados, contribuyendo a una gestión pública más eficiente y orientada a resultados.	80	CURSO	E	2	3	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/O	S/O	S/O



TOTAL S/O



000215 15 MAY 2026 *Copia fiel del Original*

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

3.1.2 FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026 del Gobierno Regional de Tumbes no generarán costos para la entidad, en la medida que serán gestionadas mediante la suscripción de convenios de cooperación interinstitucional con universidades, institutos y centros de capacitación especializados, así como a través del acceso a programas formativos de carácter gratuito.

En ese marco, se priorizará el aprovechamiento de becas, cursos y otras modalidades de capacitación ofrecidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y por los órganos rectores de los sistemas administrativos del Estado, garantizando la pertinencia y calidad de las acciones formativas sin comprometer recursos presupuestales.

En consecuencia, el costo total — directo e indirecto — de las trece (13) acciones de capacitación programadas en la matriz del PDP 2026 asciende a S/ 0.00 (cero con 00/100 soles).

3.2 ETAPA DE EJECUCIÓN

La etapa de ejecución comprende la implementación de las acciones de capacitación aprobadas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026, asegurando su desarrollo oportuno y conforme a la programación establecida. La Oficina de Recursos Humanos, a través de la Unidad de Bienestar Social y Capacitación, es el órgano responsable de gestionar, coordinar y supervisar los aspectos logísticos, administrativos y operativos necesarios para la adecuada realización de cada actividad formativa.

En este marco, se contemplan las siguientes acciones:

- **Difusión:** Se garantizará la oportuna comunicación de las actividades de capacitación a los servidores civiles, mediante el uso de canales institucionales oficiales, tales como correos electrónicos corporativos y medios informativos internos, a fin de promover su participación informada.
- **Participación y asistencia:** Los servidores civiles tienen el deber de participar activamente en las acciones de capacitación programadas, así como el derecho a recibir las facilidades necesarias para su asistencia, especialmente cuando estas se desarrollen dentro de la jornada laboral, en concordancia con la normativa vigente.
- **Modalidad de ejecución:** Las acciones de capacitación se desarrollarán predominantemente bajo la modalidad virtual, lo cual permitirá ampliar la cobertura, optimizar el uso del tiempo y facilitar el



000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

acceso a los servidores civiles, sin perjuicio de la implementación de otras modalidades cuando la naturaleza de la capacitación así lo requiera.

3.3 ETAPA DE EVALUACIÓN

La etapa de evaluación tiene por finalidad medir la eficacia de las acciones de capacitación y su contribución al cierre de brechas de competencias, así como al cumplimiento de los objetivos institucionales. Para ello, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026 incorpora un esquema de evaluación multinivel, aplicado en función de la naturaleza, alcance y prioridad de cada acción formativa.

En ese marco, se consideran los siguientes niveles de evaluación:

1. **Nivel de reacción:** Consiste en la medición del grado de satisfacción de los participantes respecto a la calidad de la acción de capacitación, considerando aspectos como el desempeño del facilitador, la pertinencia de los contenidos, los materiales utilizados y la organización del evento, a través de la aplicación de instrumentos de recojo de información.
2. **Nivel de aprendizaje:** Orientado a evaluar el grado de adquisición de conocimientos, habilidades y/o actitudes por parte de los participantes, mediante la aplicación de evaluaciones, pruebas o instrumentos similares, principalmente en acciones de formación laboral o especialización.
3. **Nivel de aplicación:** Tiene por objetivo verificar la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo, evaluando la mejora en el desempeño laboral de los servidores civiles y su contribución a la optimización de los procesos y a la calidad de los servicios brindados al ciudadano.
4. **Nivel de resultado:** Se orienta a medir los efectos e impactos de las acciones de capacitación en el desempeño institucional, evaluando los cambios generados a nivel organizacional como consecuencia del fortalecimiento de capacidades de los servidores civiles. Este nivel considera indicadores vinculados a la mejora en la calidad de los servicios, el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, la optimización de procesos internos y el incremento en los niveles de satisfacción de la ciudadanía.

IV. INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

Para el seguimiento y monitoreo del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026, se establecen indicadores de desempeño que permiten medir el nivel de avance en la ejecución de las acciones de capacitación, así como su alcance y percepción por parte de los participantes. Estos indicadores facilitan la toma de decisiones oportunas y la mejora continua del proceso de capacitación.



000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

En ese marco, se consideran los siguientes indicadores:

- **Porcentaje de ejecución de actividades:** Mide el grado de cumplimiento de las acciones de capacitación programadas en el PDP. Se calcula mediante la siguiente fórmula: $(\text{Número de acciones ejecutadas} / \text{Número de acciones programadas}) \times 100$.
- **Cobertura de capacitación:** Determina el alcance de las acciones formativas en la población objetivo de la entidad. Se calcula mediante la siguiente fórmula: $(\text{Número de servidores capacitados} / \text{Total de servidores de la entidad}) \times 100$.

V. ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

En concordancia con las disposiciones emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2026 es de aplicación a los servidores civiles de la entidad comprendidos en los distintos regímenes laborales del sector público, incluyendo a aquellos sujetos al Decreto Legislativo N.º 276, al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, así como a los servidores reincorporados por mandato judicial.

En tal sentido, dichos servidores se encuentran comprendidos dentro del alcance del Subsistema de Gestión del Desarrollo y Capacitación, quedando sujetos a las disposiciones, principios y lineamientos establecidos en la normativa vigente aplicable al proceso de capacitación en el sector público, garantizando el acceso equitativo a las acciones formativas orientadas al fortalecimiento de sus competencias.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

VI. MATRIZ PDP

MATRIZ PDP

Nombre de entidad	GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
RUC de entidad	20484003883

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
 Información que proviene de la matriz DNC

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	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	80	Procedimiento administrativo común	Ley de Procedimiento Administrativo General (LPAG).	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	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	60	Formulación de objetivos estratégicos	Planeamiento Estratégico	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	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	40	Gestión del rendimiento	Gestión de Recursos Humanos en el Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	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	40	Ciclo de inversión pública	Gestión de Inversión Pública (Invierte.pe)	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	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	40	Comunicación inclusiva	Atención a personas con discapacidad y lenguaje inclusivo	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	3	S/0	S/0





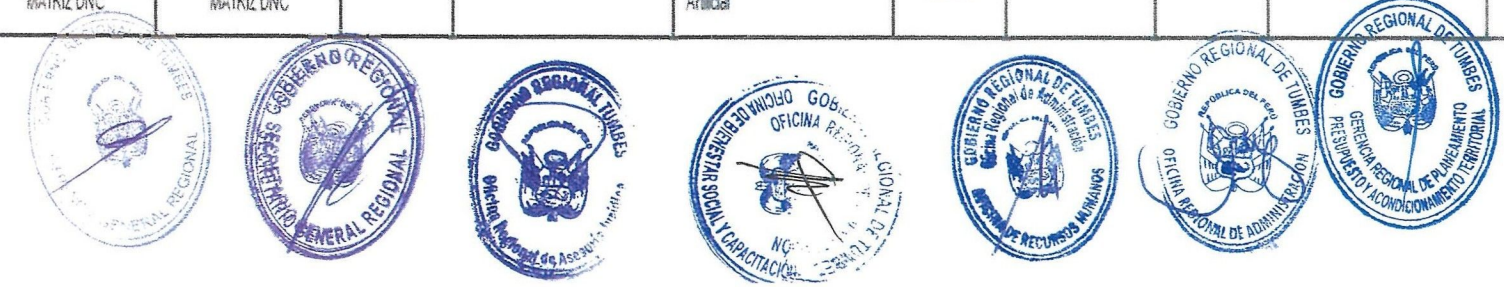
000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES – 2026

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	50	Comunicación efectiva	Liderazgo y Trabajo en Equipo	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	4	S/O	S/O
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	100	Fases del proceso de contratación	Gestión de Contrataciones con el Estado y Alcances de la Nueva Ley N° 32069	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	S/O	S/O
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	60	Fases del procedimiento disciplinario	Normalidad sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/O	S/O
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	60	Identificación y análisis de riesgos	Gestión de Riesgos de Desastres	Formación Laboral	TALLER	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	1	S/O	S/O
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	60	Mejora continua	Gestión de Calidad	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/O	S/O
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	120	Prevención de la corrupción	Ética e Integridad Pública	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/O	S/O
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	80	Manejo de quejas y reclamos	Calidad de Atención al Usuario en una Entidad Pública	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	PRESENCIAL	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	80	Automatización de procesos	Transformación Digital en la Gestión Pública con Inteligencia Artificial	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/O	S/O

TOTAL	S/O
-------	-----





000215 15 MAY 2026

Copia fiel del Original

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES - 2026

VII. ANEXO ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

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?					

