



GOBIERNO REGIONAL Tumbes del Origin
PRESIDENCIA REGIONAL

"AÑO DEL CENTENARIO DEL MACHU PICHU PARA EL MUNDO"

RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL

N° 00453-2011/GOB.REG.TUMBES-P

Tumbes, 21 JUN 2011

VISTO: La Resolución de Secretaría de Descentralización N° 154-2011-PCM/SD de fecha 10 de marzo 2011; Informe N°071-2011/GÓBIERNO REGIONAL TUMBES-GRPPAT-SGDI-SG de fecha 08 de junio 2011; sobre **CONFORMACIÓN DE COMISIÓN PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES DEL GOBIERNO REGIONAL TUMBES;**

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo normado en el literal h) del artículo 21° de la ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece: Que una de las atribuciones de la Presidencia Regional es " Aprobar las Normas Reglamentarias de Organización y Funciones de las Dependencias Administrativas del Gobierno Regional; y en los artículos 2°, 9° y 10° menciona que los Gobiernos Regionales tienen la autonomía, económica y administrativa en asuntos de su competencia, así como la aprobación de su organización interna y presupuesto.

Que, mediante Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, establece los principios del proceso de descentralización en el país y en su artículo 24, numeral 24.1 inciso b) establece que la Secretaría de Descentralización tiene como una de sus funciones, capacitar y preparar en gestión y gerencia pública a nivel regional y municipal, a efectos de contribuir en el aseguramiento de la capacidad de gestión efectiva de los Gobiernos Regionales y Locales;

Que, el Artículo .2° del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM numerales 1.3 y 1.4, precisa que constituyen Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento en materia de descentralización para todos y cada uno de los Ministerios, el capacitar sectorialmente a los Gobiernos Regionales y Locales, a fin de generar y consolidar una conveniente capacidad de gestión, así como el desarrollo de plataformas regionales de competitividad, que permitan el desarrollo, crecimiento y fortalecimiento de economías regionales y locales;

Que, con Decreto Supremo N° 004-2010-PCM en su Artículo 1° se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales; asimismo en su Art.4° establece que: "La Secretaría de



"AÑO DEL CENTENARIO DEL MACHU PICHU PARA EL MUNDO"

RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL

Nº00453 -2011/GOB.REG.TUMBES-P

Tumbes, 21 JUN 2011

Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros, efectuará la sistematización, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos que se ejecuten en el marco del Plan acotado, velando por la coherencia y pertinencia de los resultados esperados en capacidades de gestión con los fines y objetivos del proceso de descentralización...";

Que, con Informe Nº 094-2010/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-GRPPAT-SGDI-SG de fecha 16 de diciembre 2010 se remite el proyecto del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades al Consejo Regional enmarcado en los dispositivos legales descritos en los párrafos precedentes siendo sustentado el 08 de abril del presente año, estando actualmente en el Consejo Regional para su aprobación.

Que, mediante Resolución de Secretaría de Descentralización Nº 154-2011-PCM/SD de fecha 10 de marzo 2011 se aprueba la Directiva Nº 001-2011-PCM/SD, denominada Directiva General para la Formulación, Aprobación, Implementación, Monitoreo y Evaluación de los Planes de Desarrollo de Capacidades " estableciendo en el Artículo 34º numeral 34.3 el procedimiento para conformar la comisión que se encargara de formular el Plan Regional de Desarrollo de Capacidades debiendo formalizarse con una Resolución Ejecutiva Regional y la Comisión debe estar conformada por el funcionario responsable de la política de descentralización de ser el caso o en su defecto del funcionario responsable de planeamiento y presupuesto quien la presidirá y a su vez será el responsable de conducir la formulación del PRDC; la comisión deberá estar conformada por las Gerencias Regionales y Oficinas Regionales de Apoyo, Asesoramiento y Órganos de Línea.

Que, mediante Memorando Nº406-2011/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-PR-GGR la Gerencia General Regional solicita se aplique la Directiva Nº 001-2011-PCM/SD, denominada Directiva General para la Formulación, Aprobación, Implementación, Monitoreo y Evaluación de los Planes de Desarrollo de Capacidades ".

Que, mediante Oficio Nº 08-2011/CFGRT-PCM de fecha 19 de mayo 2011 el Coordinador del Proyecto Señor HECTOR HOYOS CASTILLO presenta un Proyecto Institucional para mejorar las capacidades de ejecución del gasto de inversión y gasto social en el Gobierno

"AÑO DEL CENTENARIO DEL MACHU PICHU PARA EL MUNDO"

RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL

Nº 00453 -2011/GOB.REG.TUMBES-P

Tumbes, 21 JUN 2011

Regional Tumbes presentando una relación de actividades en la que nos ofrecen Asistencia Técnica y una de ellas es la actualización del PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES DEL GOBIERNO REGIONAL TUMBES; habiéndose realizado la primera reunión el 27 de mayo 2011, acordándose formar a parte de la Comisión Central una Comisión Técnica,

Que, con Informe Nº071-2011/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-GRPPAT-SGDI-SG de fecha 08 de junio la Sub Gerente de Desarrollo Institucional OPINA que en lo que se refiere al Contexto y/o Esquema del nuevo Plan Regional de Desarrollo de Capacidades que establece la Directiva Nº 001-2011-PCM/SD no está totalmente desarticulado al Plan que ya se ha elaborado por lo que se debe actualizar el Plan Regional de Desarrollo de Capacidades del Gobierno Regional Tumbes teniendo en cuenta los productos ya elaborados y se recomienda que se forma una Comisión responsable que se involucre en el trabajo teniendo en cuenta lo establecida en la Directiva Nº 001-2011-PCM/SD.

Contando con las visaciones de la Sub Gerencia de Desarrollo Institucional, Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Secretaria General Regional, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, y Gerencia General Regional;

Y en uso de las atribuciones conferidas a la Presidencia Regional en virtud de lo normado al respecto en la Ley de Gobiernos Regionales Nº 27867 y sus modificatorias Leyes Nºs 27902, Ley Nº 28013, Ley Nº 28926, Ley Nº 28961, Ley Nº 28968 y la ley Nº 29053.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- CONFORMAR la COMISIÓN que se encargara de la **ACTUALIZACION DEL PLAN REGIONAL DE CAPACIDADES DEL GOBIERNO REGIONAL TUMBES** la cual estaría integrada por:

COMISION CENTRAL:

- ❖ Gerente Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial quien la presidirá.
- ❖ Gerente Regional de Infraestructura

"AÑO DEL CENTENARIO DEL MACHU PICHU PARA EL MUNDO"

RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL

Nº 0453 -2011/GOB.REG.TUMBES-P

Tumbes, 21 JUN 2011

- ❖ Gerente Regional de Desarrollo Social
- ❖ Gerente Regional de Desarrollo Económico
- ❖ Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente
- ❖ Jefe de la Oficina Regional de Administración
- ❖ Jefe de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica
- ❖ Jefe de la Oficina Regional de Defensa Civil
- ❖ Jefe de la Oficina Regional de Cooperación Internacional y Coordinación con el Fondo Binacional.
- ❖ Jefe de la Oficina Regional de Administración

EQUIPO TECNICO

- ❖ Jefe de la Oficina de Recursos Humanos - Ingº VICTOR ELIAS OYOLA GUEVARA
- ❖ Jefe de la Oficina de Bienestar Social y Capacitación: Lic. MARTHA ESCALANTE YARASCA.
- ❖ Sub Gerente de Desarrollo Institucional - Mg. MARIA DEL PILAR LADINES ROMERO
- ❖ CPC CESAR AGUIRRE CHALLE - Representante alterno de la SGDI
- ❖ Representante de la Sub Gerencia de Presupuesto Sede GRT- CPC JEAN CARLO GRADOS RIOS, Representante Alterno JACINTO MASIAS CEDILLO.
- ❖ Representante de la Gerencia Regional de Desarrollo Económico: Econ. HILDA CRESPO ARIAS.
- ❖ Representante de la Gerencia Regional de Desarrollo Social: MANUEL ACOSTA ALDANA.
- ❖ Representante de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente: Soc. WILDER GARCIA ORTIZ
- ❖ Representante de la Dirección Regional de Agricultura. - Econ. LUIS A. HERRERA SANJINEZ - Representantes Alternos: Ingº VIOLETA CISNEROS BORRERO - Ingº BERTHA DOMÍNGUEZ GRANDA.
- ❖ Representante de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones - JOSÉ VÍCTOR GUEVARA CARRIÓN.
- ❖ Representante del Hospital de Apoyo "JAMO" - DOMINGO GARCÍA CORTEZ y Representante Alterno Dr. PALOMINO MARIÑAS.
- ❖ Representante de la Dirección Regional de Trabajo - JORGE HERRERA Saldarriaga.





GOBIERNO REGIONAL TUMBES fidel del Ori
PRESIDENCIA REGIONAL

"AÑO DEL CENTENARIO DEL MACHU PICHU PARA EL MUNDO"



GOBIERNO REGIONAL TUMBES

Tec. Adm. II *Alberto Sigifredo*
Jefe de Trámite Docum.

RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL

000453 -2011/GOB.REG.TUMBES-P

Tumbes, 21 JUN 2011

- ❖ Representante de la Dirección Regional de Educación- CPC DAVID MARIANO RUMICHE HERRERA.
- ❖ Representante de la Dirección Regional de Producción - MANUEL RODRIGUEZ RUIZ
- ❖ Representante de la Dirección Regional de Salud - CECILIA GÓMEZ ZAPATA.
- ❖ Representante de la Dirección Regional de Energía y Minas: Abgda. BERTHA DEL PILAR PADILLA LIZANA.
- ❖ Representante de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo: Señor CARLOS ALBERTO ZETA JUAREZ.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR, la presente resolución a la Oficina de Tecnología de la Información de la Oficina Regional de Administración para su publicación en el Portal Web del Gobierno Regional Tumbes y a los Integrantes que conforman la Comisión descrita en el Artículo Primero de la presente Resolución

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.


Gerardo Fidel Yirac-Díaz
 PRESIDENTE REGIONAL





Copia Fiel del Original 3

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Resolución Ejecutiva Regional

Nº 005442011/GOB. REG. TUMBES-P

Tumbes, 01 AGO 2011



VISTO: El Memorando Nº 524-2011/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-PR-GGR, de fecha 24 de mayo del 2011 y Memorando Nº 406-2011/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-PR-GGR, de fecha 27 de abril del 2011;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley de Bases de la Descentralización Ley Nº 27783 se crean los Gobiernos Regionales, en cada uno de los departamentos del país como personas jurídicas de derecho público con autonomía política económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera un pliego presupuestal;



Que, la Ley Nº 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los Gobiernos Regionales, define la organización democrática descentralizada y desconcentrada del Gobierno Regional, estableciendo en el Artículo 81º que el proceso de transferencia es gradual, el cual se realiza por etapas, conforme a las normas legales vigentes;



Que, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 38º del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros aprobado por Decreto Supremo Nº 063-2007-PCM, la Secretaría de Descentralización es el órgano de línea, que depende jerárquicamente de la Secretaría General, encargado de dirigir y conducir el proceso de descentralización, coordinar y articular la Política General de Gobierno con los Gobiernos Regionales y Locales, brindar asistencia técnica para el fortalecimiento de capacidades en gestión a los Gobiernos Regionales y Locales, así como conducir la inversión descentralizada que permita el desarrollo e integración regional, actuando como órgano de enlace entre el Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales y Locales;



Que, mediante Decreto Supremo Nº 004-2010-PCM, se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno de los Gobiernos Regionales y Locales, como instrumento de planeamiento para mejorar la gestión pública con un enfoque de resultados, eficiencia, eficacia y transparencia en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado;



GOB. REGIONAL TUMBES
El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista

Av. La Marina Nº 200 – Tumbes

Telefax (072)52-4464

1

SR. CRISTIAN BACA PEÑA
JEFE DE TRAMITE DOCUMENTARIO
R.E.R. Nº 001312 - 2010 / GRT - P.
Solo para uso en el Gobierno Regional Tumbes
FECHA: 01 AGO 2011



Copia fiel del Original

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Resolución Ejecutiva Regional

Nº 00544-2011/GOB. REG. TUMBES-P

Tumbes, 01 AGO 2011



Que, mediante Resolución de Secretaría de Descentralización Nº 154-2011-PCM/SD, de fecha 10 de marzo del 2011, se aprueba la Directiva Nº 001-2011-PCM/SD, "Directiva General para la Formulación, Aprobación, Implementación, Monitoreo y Evaluación de los Planes de Desarrollo de Capacidades";



Que, de acuerdo al Artículo 18º de la Directiva en comento, se establece que: "Los titulares de los gobiernos regionales y locales cuando corresponda acreditarán, en un plazo no mayor a quince (15) días de publicada la presente directiva, a un coordinador responsable del desarrollo de capacidades en sus respectivos ámbitos, los cuales se integrarán al trabajo de las Comisiones Intergubernamentales y de la Plataforma. El coordinador acreditado será el encargado de articular las distintas ofertas de desarrollo de capacidades, adecuándolas a las necesidades específicas de capacitación de sus planes de desarrollo de capacidades, en caso de estar contemplado en las propuestas sectoriales. El coordinador acreditado deberá garantizar que no se generen cruces y/o duplicidad de las actividades programadas";



Que, según proveído estampado en el reverso del Informe del Memorando Nº 524-2011/GOBIERNO REGIONAL TUMBES-PR-GGR, de fecha 24 de mayo del 2011, emitido por el Gerente General Regional se propone como coordinadora del Plan Regional de Capacidades, con fines de acreditación oportuna ante la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros, a la **Mg. MARIA DEL PILAR LADINES ROMERO**, sugiriendo la emisión de la Resolución correspondiente;



Estando a lo informado y contando con la visación de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Secretaría General Regional y Gerencia General Regional del GOBIERNO REGIONAL TUMBES;



GOB. REGIONAL TUMBES
El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista

Av. La Marina Nº 200 - Tumbes

Telefax (072)52-4464

2

SR. CRISTIAN BACA PEÑA
JEFE DE TRAMITE DOCUMENTARIO
R.E.R. Nº 001312 - 2010 / GRT - P.
Solo para uso en el Gobierno Regional Tumbes
FECHA: 01 AGO 2011



Copia fiel del Original

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo"

Resolución Ejecutiva Regional

Nº00544-2011/GOB. REG. TUMBES-P

Tumbes, 01 AGO 2011



Que, mediante Resolución de Secretaría de Descentralización Nº 154-2011-PCM/SD, de fecha 10 de marzo del 2011, se aprueba la Directiva Nº 001-2011-PCM/SD, "Directiva General para la Formulación, Aprobación, Implementación, Monitoreo y Evaluación de los Planes de Desarrollo de Capacidades";



Que, de acuerdo al Artículo 18º de la Directiva en comento, se establece que: "Los titulares de los gobiernos regionales y locales cuando corresponda acreditarán, en un plazo no mayor a quince (15) días de publicada la presente directiva, a un coordinador responsable del desarrollo de capacidades en sus respectivos ámbitos, los cuales se integrarán al trabajo de las Comisiones Intergubernamentales y de la Plataforma. El coordinador acreditado será el encargado de articular las distintas ofertas de desarrollo de capacidades, adecuándolas a las necesidades específicas de capacitación de sus planes de desarrollo de capacidades, en caso de estar contemplado en las propuestas sectoriales. El coordinador acreditado deberá garantizar que no se generen cruces y/o duplicidad de las actividades programadas";



Que, según proveído estampado en el reverso del Informe del Memorando Nº 524-2011/GOBERNO REGIONAL TUMBES-PR-GGR, de fecha 24 de mayo del 2011, emitido por el Gerente General Regional se propone como coordinadora del Plan Regional de Capacidades, con fines de acreditación oportuna ante la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros, a la Mg. MARIA DEL PILAR LADINES ROMERO, sugiriendo la emisión de la Resolución correspondiente;



Estando a lo informado y contando con la visación de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Secretaría General Regional y Gerencia General Regional del GOBIERNO REGIONAL TUMBES;



GOB. REGIONAL TUMBES
El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista

Av. La Marina Nº 200 - Tumbes

Telefax (072)52-4464

SR. CRISTIAN BACA PEÑA
JEFE DE TRAMITE DOCUMENTARIO
R.E.R. Nº 001312 - 2010 / GRT - P.
Solo para uso en el Gobierno Regional Tumbes
FECHA: 01 AGO 2011



Copia fiel del Original

"Año del Centenario de Machu Picchu para el Mundo" GOBIERNO REGIONAL TUMBES

Sr. Cristian Baca Peña
JEFE DE TRAMITE DOCUMENTARIO

Resolución Ejecutiva Regional

Nº 00544 -2011/GOB. REG. TUMBES-P

Tumbes, 01 AGO 2011

En uso de las atribuciones conferidas al despacho por Ley Nº 27867 - LEY ORGANICA DE GOBIERNOS REGIONALES;

SE RESUELVE:



ARTICULO PRIMERO.- DESIGNAR, como Coordinadora del Plan Regional de Capacidades, con fines de acreditación oportuna ante la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros, a la servidora **Mg. MARIA DEL PILAR LADINES ROMERO**, Sub Gerente de Desarrollo Institucional de la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial del Gobierno Regional de Tumbes.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente resolución a la interesada, Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros, y oficinas competentes del GOBIERNO REGIONAL TUMBES, para los fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese, Cúmplase y Archívese.



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
Gerardo Fidel Yllanes Dioses
PRESIDENTE REGIONAL

GOB. REGIONAL TUMBES
El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista



SR. CRISTIAN BACA PEÑA
JEFE DE TRAMITE DOCUMENTARIO
R.E.R. Nº 001312 - 2010 / GRT - P.
Solo para uso en el Gobierno Regional Tumbes

FECHA. 01 AGO 2011

INDICE

- I.- Resumen Ejecutivo
- II.- Introducción
- III.- Aspectos Generales
 - 3.1.- Localización y Clima
 - 3.2.- Características Físicas
 - 3.3.- División Política
 - 3.4.- Verdades comunes
 - 3.5.- Base Legal
 - 3.6.- Marco Institucional



Gobierno Regional Tumbes

**PLAN REGIONAL DE
DESARROLLO DE
CAPACIDADES DEL
GOBIERNO REGIONAL
TUMBES
2011-2015**

GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO
TERRITORIAL
SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL



INDICE

- I.- Resumen Ejecutivo
- II.- Introducción
- III.- **Aspectos Generales**
 - 3.1.- Localización y Demarcación Territorial
 - 3.2.- Característica Poblacionales
 - 3.3.- División Política Administrativa
 - 3.4.- Ventajas comparativas y competitivas regionales /locales
 - 3.5.- Base Legal
 - 3.6.- Marco Institucional: PNDC, Plan de Desarrollo Regional Concertado, Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Presupuesto Institucional de Apertura y Planes Estratégicos Sectoriales.
 - 3.7.- Alcances
- IV.- **Institucionalidad**
 - 4.1.- Instituciones Públicas
 - 4.2.- Sociedad Civil
- V.- Objetivo General del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades del Gobierno Regional Tumbes
- VI.- Objetivos Específicos del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades del Gobierno Regional Tumbes.
- VII.- Alineamiento de Objetivos con los Planes Regionales de Desarrollo de Capacidades y el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades
- VIII.- Perfil de competencias
- IX.- Diagnostico de necesidades de desarrollo de capacidades
- X.- Cierre de Brechas:
 - 10.1.- Análisis de la Oferta
 - 10.2.- Líneas Estratégicas y Actividades
 - 10.3.- Programas de capacitación
 - 10.4.- Programas de Asistencia Técnica
 - 10.5.- Intercambio de Experiencias
 - 10.6.- Plataforma virtual
- XI.- Sostenibilidad del Plan Regional de Desarrollo de capacidades
 - 11.1.- Institucional
 - 11.2.- Técnico
 - 11.3.- Operativo
 - 11.4.- Financiero
- XII.- Monitoreo y evaluación del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades, conforme al sistema diseñado y aprobado por la Secretaría de Descentralización



I.- Resumen Ejecutivo

El Plan Regional de Desarrollo de Capacidades de la Región Tumbes (PRDC) se encuentra dentro del contexto del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades (PNDC) desarrollado por la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y de la Plataforma Nacional conformada por autoridades representativas y técnicas de gobiernos locales y regionales, cooperación técnica internacional, universidades peruanas y otros principales actores de la sociedad civil y del quehacer nacional.

Alcance del Plan

La implementación del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades tiene alcance regional e involucra directamente a todas/os trabajadoras de la Sede del Gobierno Regional, de las Direcciones Regionales y sus instancias descentralizadas.

Horizonte

El PRDC comprende los años entre el 2011 y el 2015.

Estado de la demanda

De la aplicación de varios instrumentos como encuestas, entrevistas de profundidad, análisis de documentos de gestión, análisis de procesos y encuestas de necesidades de capacitación se llegó a determinar las principales necesidades de capacitación del Gobierno Regional Tumbes.

Finalmente la información fue puesta a disposición del Equipo redactor del PRDC conformado por personal multidisciplinario de distintos sectores del Gobierno Regional. El equipo estuvo constituido por representantes de la diferentes Unidades Orgánicas de la sede del Gobierno Regional y de las Direcciones Regionales de Educación, Producción, Hospital JAMO, Agricultura, Vivienda y Construcción, Energía y Minas, Comercio Exterior y Turismo.

Estado de la oferta

La oferta de capacitación en temas relacionados a la gestión del Estado recién se está desarrollando localmente en la Región Tumbes. Se puede apreciar que no existe una oferta con experiencia docente en gestión pública, porque mayormente los docentes de cursos asociados a la gestión

pública nunca han desempeñado cargos en algún sector público del Estado.

Sostenibilidad

La sostenibilidad del Plan está basada en el mantenimiento y funcionamiento de la Plataforma Nacional de Desarrollo de Capacidades, por la Plataforma Regional, quienes tendrán la función de la organización y funcionamiento del Sistema Regional de Desarrollo de Capacidades, la participación permanente del Equipo Técnico Regional. Estos últimos mecanismos de sostenibilidad están liderados por el Gobierno Regional, a través de la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Oficina Regional de Administración y la Gerencia Regional de Desarrollo Social. Asimismo se contará con la participación de universidades, centros de investigación, colegios profesionales y demás instituciones del Estado y Sociedad Civil.

Financiamiento

El financiamiento del Plan de Desarrollo de Capacidades del Gobierno Tumbes podrá provenir de diversas fuentes, entre ellas: Recursos ordinarios del Gobierno Regional en el marco de proyectos de inversión, transferencias específicas del Gobierno Nacional para los fines de desarrollo de capacidades, donaciones y transferencias recibidas en el marco de la cooperación internacional, proyectos desarrollados conjuntamente con los miembros de la Plataforma Regional.

Por otra parte, podrán ser involucrados en el financiamiento los Gobiernos Local.

II.- Introducción

El Plan Regional de Desarrollo de Capacidades 2011 – 2015 del Gobierno Regional Tumbes responde a uno de los mayores esfuerzos realizados por el Estado peruano a través de la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros en el marco del proceso de descentralización y transferencia de competencias y funciones a los Gobiernos Regionales, en el marco del enfoque del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades, aprobado por el D. S. N° 004 – 2010 – PCM, del 12 de enero de 2010 y atendiendo las modificaciones expresadas en la Directiva PCM N.- 154-2011-PCM/SD del 10 de marzo de 2011. La elaboración del PRDC sido posible gracias a la participación y los

valiosos aportes de las/os servidores públicos de las Direcciones Regionales y de la Sede del Gobierno Regional, así como de representantes de la sociedad civil organizada y de la Universidad Nacional de Tumbes.

En este sentido, el proceso ha tenido carácter participativo, propositivo y prospectivo con la finalidad de plantear alternativas técnicas factibles de ser implementadas en el corto y mediano plazo, orientadas a mejorar la gestión pública en la Región Tumbes.

Es importante resaltar la decisión política que asumieron las autoridades regionales para que el proceso de elaboración del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades, articulado al Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades se concrete y se considere como un instrumento de la gestión del desarrollo regional, el cual pone énfasis en el desarrollo de capacidades de las/os servidores públicos. Es oportuno expresar el reconocimiento y agradecimiento a cada una de las personas que participaron en este proceso; quienes fueron los actores fundamentales, demostrando en cada momento su gran capacidad de iniciativa, compromiso y dedicación para que este instrumento de gestión se logre concretizar.

III.- Aspectos Generales

3.1.- Localización y Demarcación Territorial

La Región Tumbes se encuentra situada en la costa septentrional en el extremo Nor Occidental del territorio del Perú, sus límites son:

Orientación	Norte	Este	Sur	Oeste



valiosos aportes de las/os servidores públicos de las Direcciones Regionales y de la Sede del Gobierno Regional, así como de representantes de la sociedad civil organizada y de la Universidad Nacional de Tumbes.

En este sentido, el proceso ha tenido carácter participativo, propositivo y prospectivo con la finalidad de plantear alternativas técnicas factibles de ser implementadas en el corto y mediano plazo, orientadas a mejorar la gestión pública en la Región Tumbes.

Es importante resaltar la decisión política que asumieron las autoridades regionales para que el proceso de elaboración del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades, articulado al Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades se concretice y se considere como un instrumento de la gestión del desarrollo regional, el cual pone énfasis en el desarrollo de capacidades de las/os servidores públicos. Es oportuno expresar el reconocimiento y agradecimiento a cada una de las personas que participaron en este proceso; quienes fueron los actores fundamentales, demostrando en cada momento su gran capacidad de iniciativa, compromiso y dedicación para que este instrumento de gestión se logre concretizar.

III.- Aspectos Generales

3.1.- Localización y Demarcación Territorial

La Región Tumbes se encuentra situada en la costa septentrional en el extremo Nor Occidental del territorio del Perú, sus límites son:

Orientación	Norte	Este	Sur	Oeste



76,805 personas, del total de personas en edad de trabajar solo están ocupadas el 53.3%; es decir la población Económicamente Activa Ocupada (PEAO) asciende a 72,925 personas, quienes laboran principalmente en pesca, agricultura, comercio, servicio y finanzas. Con respecto a la población Económicamente Activa Desocupada es de 3,880 personas.

3.3.- División Política Administrativa

Tumbes, es considerado como la región de menor superficie del Perú (4,669.20 Km²) y se encuentra dividido políticamente en tres (03) Provincias y trece (13) Distritos: Provincia de Tumbes 1,800.15 Km² con sus seis (06) Distritos: Tumbes, Corrales, La Cruz, San Juan de la Virgen, San Jacinto y Pampas de Hospital, Provincia de Contralmirante Villar 2,123.22 Km² con sus tres (03) Distritos: Zorritos, Canoas de Punta Sal y Casitas y la Provincia de Zarumilla 733.89 Km² con sus cuatro (04) Distritos: Zarumilla, Aguas Verdes, Papayal y Matapalo. La superficie territorial de la Región Tumbes comprende 11.94 Km² de superficie insular oceánica.

3.4.- Ventajas comparativas y competitivas regionales

Nº	COMPARATIVAS
1	Tierras con aptitud agrícola
2	La calidad de sus suelos agrícolas, que permiten la instalación de cultivos durante todo el año
3	Disponibilidad de pasturas
4	Unidades de conservación (Parque Nacional Cerros de Amotape, Zona Reservada de Tumbes, Santuario Nacional Los Manglares), las que permiten regular la temperatura ambiental y asegurar el equilibrio hidrológico y la temperatura ambiental.
5	Biodiversidad biológica en flora y fauna.
6	Bosques calificados como centro de irradiación biológicos únicos en el Perú y que se ubican dentro de los llamados bosques tropicales del Pacífico y que le ha permitido



	ser considerado dentro de la Reserva de Biosfera del Nor Oeste peruano reconocida por la UNESCO desde el año 1977
7	Recurso hídrico permanente con una masa promedio de 3, 400'000,000 de m3 de los cuales se aprovecha aprox .el 10%
9	Ubicación Geopolítica
10	Cacao con característica organolépticas sensoriales y aromáticas particulares que es requerido por mercados para la elaboración de chocolates delicatessen por su importante contenido de cacao este tipo de cacao es un producto escaso a nivel mundial

3.5.- Base Legal.- PNDC, Plan de Desarrollo Regional Concertado, Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional, Presupuesto Institucional de Apertura y Planes Estratégicos, Sectoriales.

3.6.- Marco Institucional.-

Estado del Plan Regional Concertado de Desarrollo

El Plan de Desarrollo Regional Concertado (PDRC) de la Región Tumbes presenta un diagnóstico bastante breve pero preciso donde se describe lo más relevante de la realidad de la Región.

En relación a su visión de desarrollo regional¹ se están consolidando procesos muy importantes respecto al fortalecimiento de las relaciones con el Ecuador, en las actividades comerciales y de impacto ambiental. La actividad turística en los últimos años se ha visto incrementada por la promoción de visitas a lugares que son atractivos turísticos desde el punto de vista natural (El Santuario Los Manglares de Tumbes, sus playas, Bosque Seco, otros). La actividad exportadora se ha centrado con la comercialización del langostino y últimamente con la exportación de banano orgánico, entrando en un mercado competitivo del mundo y por la calidad de los productos se está ubicando en un sitio muy importante y con mucha perspectiva en los próximos tiempos.

Por otra parte, respecto a la participación ciudadana se están desarrollando actividades de mucha trascendencia, como la elaboración e implementación del Plan Regional de Participación Ciudadana 2008 - 2010. También se ha elaborado el Proyecto Educativo Regional de Tumbes, cuya Ordenanza de



aprobación está en curso a ser emitida. En este marco de lograr una mayor participación de la ciudadanía se ha aprobado la Directiva N° 005 - 2007 / GOB. REG. TUMBES – GRPPAT- SGDI –SG, Normas sobre el procedimiento de Transparencia y Acceso a la Información Pública en el Pliego del Gobierno Regional de Tumbes3.

Es importante destacar que estos instrumentos que se indican en el párrafo anterior están considerados en el PDRC.

Respecto al desarrollo de capacidades; el plan de desarrollo de capacidades, está considerado en el PDRC, sin embargo no se ha elaborado.

Se están realizando acciones de capacitación principalmente en la elaboración de proyectos de inversión pública.

Estado del Plan Estratégico Institucional

En el Plan Estratégico Institucional (PEI) se ha considerado el Plan de Inversiones del período 2007 – 2010. El diagnóstico que representa en el PEI tiene relación con el diagnóstico del PDRC4.

Se ha puesto atención a las prioridades institucionales del Gobierno Regional Tumbes; tales como proyectos que mejoren y amplíen la cobertura de los servicios básicos fuera del ámbito de concesión suscribiendo convenios con las Municipalidades distritales y provinciales y empresas proveedoras de servicios básicos.

Se ha impulsado políticas regionales a través del Proyecto Educativo Regional (PER), que coadyuve al mejoramiento del rendimiento escolar de los alumnos y articule la educación con el desarrollo regional. En este marco, se han propuesto desarrollar la Gestión por Resultados principalmente de logros educativos elaborando PIP en tres distritos de la región: Canoas de Punta Sal, Matapalo y Pampas de Hospital. Se encuentra en la fase de expediente técnico.

Se ha generado la promoción de una permanente coordinación entre Unidades formuladoras del Gobierno regional, Gobiernos Locales y sectores para la elaboración, ejecución y evaluación de PIP.

Estado de los Planes Sectoriales del Desarrollo de Capacidades.

No existen planes sectoriales de desarrollo de capacidades; solo en el PEI y POA se consideran acciones de capacitación pero que muchas veces no se realizan por no contar con recursos financieros y/o por no existir decisión política e institucional para realizarlos.



3.7.- Alcances

El Plan Regional de Desarrollo de Capacidades incluye al Gobierno Regional Sede Central, las direcciones regionales, proyectos especiales y organismos desconcentrados.

IV.- Institucionalidad

- Instituciones Públicas: Universidad Nacional de Tumbes, Colegio de profesiones de Ingenieros, Direcciones Regionales, Unidades Orgánicas de la sede del Gobierno Regional Tumbes.

V.- Objetivo General del PRDC.

Mejorar la gestión pública en la región Tumbes, con un enfoque de desarrollo territorial, de resultados, equidad e inclusión social en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.

VI.- Objetivos Específicos del PRDC

- Desarrollar y fortalecer competencias de gestión deseables de los funcionarios públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida, en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado.
- Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.
- Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PRDC

VII.- Alineamiento de Objetivos con los PSDC y el PNDC.

OBJETIVOS	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES			
	OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Desarrollar competencias de gestión deseables de funcionarios públicos a nivel regional y local, en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado	OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Fortalecer el vínculo entre la oferta y la demanda de formación en Gestión Pública de acuerdo a las competencias necesarias para el proceso de descentralización.	OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Promover la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PNDC
1. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión deseables de los funcionarios públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida, en el marco del proceso de descentralización y modernización del Estado	SI	SI		



descentralización y modernización del Estado.				
2. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.			SI	
3. Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del PRDC				SI

VIII.- Perfil de competencias

Competencias Técnicas	Servicio de desarrollo de capacidades a ofrecer
Marco Normativo Público	Actualización y revisión de las leyes, normas, políticas y regulaciones que afectan la actividad de las diversas áreas o direcciones y a los empleados que laboran en ellas.
Evaluación, supervisión y control gubernamental	Actualización de las mejores prácticas existentes con respecto a las actividades de evaluación, supervisión y control dentro de la gestión pública de gobierno regionales, considerando las diversas áreas de acción en que deben intervenir sus empleados.
Servicios públicos	Con respecto a la administración de servicios públicos y las mejores prácticas existentes hoy en día. Adecuando esta actualización a las circunstancias y entorno en que debe darse estos servicios.



Competencias Específicas	Servicio de desarrollo de capacidades a ofrecer
Liderazgo para el cambio	Desarrollar y ofrecer pasantías o actividades de coaching que motiven en los gerentes, directores y jefes de la organización un liderazgo que conduzca a favorecer y concretar los procesos de cambio que afectan a la organización.
Perspectiva de Sistema	Desarrollar y ofrecer pasantías o actividades de coaching que motiven en los empleados de niveles gerenciales, medios y de base una perspectiva de sistema que guíe todas sus actividades y acciones dentro de la organización. Esto implica no solamente alinear sus metas y objetivos personales a los de su área o grupo de trabajo sino también al resto de la organización.
Orientación hacia el futuro	Desarrollar y ofrecer pasantías o actividades de coaching que motiven en todos los empleados el surgimiento de una orientación o perspectiva de futuro que afecte a todas sus actividades y acciones. Esto quiere decir fomentar que los empleados se alejen de una perspectiva del día a día a otra en la cual se tenga siempre presente las consecuencias y beneficios de sus acciones en el mediano y largo plazo.

Competencias Generales	Servicio de desarrollo de capacidades a ofrecer
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Desarrollar en los servidores públicos su capacidad de adaptarse a los cambios que se requieran en la organización, motivando en ellos una actitud positiva hacia cualquier cambio que deban efectuar en sus funciones o labores cotidianas, o en las que deba implementarse en su área o equipo de trabajo.
Predisposición a servir	Desarrollar en los servidores públicos su predisposición a servir y que esta se concrete en un deseo de mejora constante de la calidad de servicio que ofrece y de las condiciones en que los ciudadanos lo reciben.
Productividad	Desarrollar en los servidores públicos una predisposición constante a incrementar su productividad a través de un mayor esfuerzo, de la mejora de los procesos en que interviene, del rediseño de sus funciones y de cualquier otra actividad o enfoque que lo pueda llevar a un incremento o mejora de sus resultados.



Competencias y sistema de calificación propuestos

Teniendo en cuenta la no existencia formal de perfiles sectoriales se procedió a proponer un sistema de calificación de las competencias determinadas sobre la base de lo recogido en las entrevistas y encuestas realizadas a los funcionarios del Gobierno Regional

Tipo de competencias: Generales

a) Título: Compromiso

Es la capacidad de realizar todos los esfuerzos que estén a su alcance para posibilitar el cumplimiento de metas y objetivos de la organización, sintiéndolos como propios y previniendo obstáculos que interfieren con el logro de dichos objetivos.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Persona con completa capacidad de realizar todo el esfuerzo que le sea posible para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos personales, del área y de la organización, mostrando permanentemente una actitud proactiva para responder ante cualquier obstáculo o problema que ponga en riesgo el cumplimiento de las metas u objetivos trazados para su persona y la organización.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Persona que realiza un importante nivel de esfuerzo para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos personales, del área y de la organización, sin embargo puede sentirse satisfecha y concentrar sus esfuerzos en logros y metas principalmente personales dentro de la organización.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Persona solo parcialmente dedicada al cumplimiento de las metas y objetivos personales, del área y de la organización. Ante cualquier dificultad u obstáculo se sentirá satisfecha con el logro de sus metas personales dentro de la organización.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Persona que se limita a hacer las labores y logros básicos que se espera de su puesto en la organización.



Aporte al sistema de calidad y excelencia:

Cooperación de todas las partes involucradas en ofrecer un determinado servicio público a los ciudadanos de una región, y una articulación adecuada de todos los esfuerzos a través de una planificación clara y compartida dirigida a la satisfacción de necesidades y expectativas comunes, deben ser los fundamentos de un sistema de calidad y excelencia en la gestión pública de los servicios a ofrecer.

b) Título: Predisposición y adaptabilidad al cambio
Predisposición positiva para modificar su accionar ante los cambios dentro de sus actividades, las de su área o de su organización, de manera rápida y adecuadamente.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Persona que siempre se muestra dispuesta a incorporar nuevas prácticas y/o modificar procesos y funciones buscando un mejor resultado para el área o la organización en que labora.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Persona que incorpora nuevas prácticas y/o modificar procesos y funciones que realiza buscando un mejor resultado para el área o la organización en que se labora, siempre y cuando este proceso este liderado por alguien que la convenza sobre la importancia y los beneficios del cambio.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Persona que acepta el cambio siempre y cuando esté obligado a ello. En principio se suele mostrar reticente a los cambios por considera que requerirán de esfuerzos adicionales y los resultados no serán seguros. La disuasión suele ser imprescindible con ellos.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Persona reticente al cambio. Aún cuando se vea obligada a ello mostrará una actitud negativa durante su ejecución.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

La necesidad de ofrecer servicios diseñados a través de enfoques modernos y de mejora continua en busca de la excelencia motiva que quienes los elaboran, implementan y dirigen estén predispuestos permanentemente a la posibilidad del cambio, cambio para mejorar, cambio para lograr el perfeccionamiento continuo.



Predisposición a servir

Actitud de dirigir sus acciones con el fin de brindar el mayor bienestar y satisfacción posible a sus clientes (sean externos o internos), esforzándose por conocer comprender sus necesidades y resolver sus problemas

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Persona que en todo momento, y en todas sus acciones, busca la manera de producir la mayor satisfacción a sus clientes, tanto internos como externos.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Persona que buscará satisfacer de la mejor manera posible cada pedido o solicitud expresa de un cliente, pero que de no existir este estímulo brindará un servicio de nivel estándar.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Persona que no está dispuesta a realizar esfuerzos significativos o fuera de lo común, a sus labores, para buscar un mayor nivel de satisfacción en usuarios y clientes. Brinda un servicio de características básicas y de un nivel de atención estandarizado.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Su preocupación por servir y satisfacer a sus clientes es mínima o inexistente.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

Tan importante como la predisposición al cambio es la predisposición a servir. No es posible concebir una gestión pública dirigida a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la población sin estar permanentemente vinculado a ella a través del deseo de ofrecerles los servicios con la mayor calidad posible y adecuada a las características de sus demandas y requerimientos.

d) Título: Integridad

Actitud ética comprobada incluso en situaciones difíciles dentro y fuera de la organización

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Persona que proyecta una imagen de transparencia e integridad en todas sus acciones, estén éstas directamente ligadas a su trabajo en la organización o no.



Competencia en desarrollo	66% a 89%	Persona que busca proyectar una imagen de transparencia e integridad específicamente en todas las acciones relacionadas con su desempeño en la organización. No necesariamente compromete a otros aspectos de su vida privada.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Persona que realiza sus actividades labores dentro de las normas o prácticas usuales dentro de su organización pero que no demuestra una preocupación particular por la imagen de transparencia o integridad que pueda proyectar.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Persona que muestra una preocupación mínima o inexistente por la imagen de transparencia o integridad que puedan proyectarse de sus acciones dentro o fuera de la organización en que labora.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

Tampoco es posible hablar de calidad y excelencia en la gestión pública si esta gestión pública no se aleja totalmente del paradigma de corrupción que con tanta frecuencia a caracterizado a la función pública. El contar con servidores públicos con una actitud de permanente integridad y que reflejen transparencia y honestidad en todos sus actos es una condición indispensable para poder pensar en un servicio de nivel de excelencia.

e) **Título:** Productividad

Habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal, alcanzándolos exitosamente. Se adelanta a las expectativas de los superiores o clientes, sin esperar a que una meta le sea fijada, superando lo que se espera de él.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Persona que permanentemente busca alcanzar nuevos y mejores estándares de productividad en su trabajo, el área en que se desempeña o para su organización. Busca ir siempre más allá de lo esperado o solicitado por sus superiores o sus clientes.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Persona que permanentemente cumple con los objetivos y metas trazados para su trabajo o el área a la que pertenece, y que se preocupa por el cumplimiento de los objetivos organizacionales.



Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Persona que no siempre llega a cumplir con los objetivos y metas trazados para su trabajo o el área a la que pertenece, y que no muestra mayor preocupación por el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Persona que usualmente no llega a cumplir con los objetivos y metas trazados para su trabajo o el área a la que pertenece, y siempre argumente razones y motivos para ello.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

La última de las competencias requeridas por un sistema de calidad y excelencia, no es por ello menos importante. Si uno de los paradigmas más importantes de la gestión pública que se busca desarrollar es la promoción de la competitividad y productividad en la región, los servidores públicos del Gobierno Regional deben ser los primeros en comprometerse con una predisposición permanente a dar la mayor productividad que esté a su alcance y de tomar las acciones que aseguren su incremento a través de la adopción de las mejores herramientas y recursos a su alcance.

Tipo de competencias: Específicas (en niveles gerenciales)

a) **Título:** Pensamiento estratégico

Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto alineándolos con las metas y objetivos organizacionales. Con este fin se estipulan las acciones, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentalización de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Anticipa los puntos críticos de una situación o problema, identificando las variables relevantes, estableciendo puntos de control, mecanismos de coordinación, verificando datos y buscando información externa, para asegurar la calidad de los procesos y el cumplimiento de las funciones. Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos complejos.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Es capaz de administrar simultáneamente diversos proyectos, estableciendo mecanismos de coordinación y control de la información de los procesos en curso.



Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, de vez en cuando controla la la calidad del trabajo.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Organiza el trabajo y define los tiempos.*

* El nivel Bajo no indica ausencia de la competencia sino que se desarrolla en un nivel mínimo y que requerirá de un proceso de asistencia técnica, pasantía o coaching para mejorar su desempeño.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

El tener la habilidad de poder identificar y elaborar adecuadamente las metas y objetivos del área y/o equipo de trabajo, y hacerlo en forma alineada con la Misión, Visión y objetivos organizacionales, es una tarea de especial importancia para asegurar la calidad y excelencia de los procesos y funciones que serán diseñados y ejecutados como medios para alcanzarlos.

b) Título: Liderazgo para el cambio

Capacidad de guiar a sus equipos de trabajo en el diseño, implementación y logro de procesos de cambio beneficiosos para el área o la organización en su conjunto. Actúa como motivador de la innovación y los nuevos emprendimientos. Busca que la organización destine recursos de manera continua para la instrumentación de cambios y mejoras.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Comunica su visión de la importancia y necesidad del cambio haciendo que aparezca como posible y deseable su implementación, logra despertar un compromiso genuino con el proceso de cambio, entre el personal con el que labora o dirige. Apoya y propone nuevas tendencias y nuevos emprendimientos.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Su visión de la importancia y necesidad del cambio genera aceptación por parte de su entorno laboral, consigue que éstos se comprometan y apoyen los cambios y nuevas propuestas.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Su visión de la importancia y necesidad del cambio no siempre es compartida por parte de su entorno laboral. No siempre logra el nivel de compromiso y apoyo requeridos para materializar el cambio propuesto.



Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Su visión de la importancia y necesidad del cambio rara vez es compartida por su entorno laboral. Es poco probable que logre el compromiso y apoyo requeridos para materializar sus ideas y propuestas.
-------------------------------------------------------	--------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

La búsqueda de implementar cambios que busquen la excelencia a través de la mejora permanente de la calidad de servicios, procesos y funciones, implica la necesidad de una predisposición constante al cambio y la mejora. Esta intención solo puede consolidarse si existe en cada área o equipo de trabajo, un liderazgo efectivo que motive al personal a tener un compromiso constante con estas metas. Todo dentro de un sistema orientado a los resultados, y que tenga como principal objetivo la satisfacción plena de los usuarios de cualquier servicio ofrecido por el Gobierno Regional.

c) Título: Perspectiva de sistema

Capacidad de síntesis, alineamiento e integración, específicos a cada organización. Síntesis significa observar a la organización como un todo y orientarse hacia los requerimientos clave de negocio, incluidos los objetivos estratégicos y planes de acción. Alineamiento significa asegurar la consistencia de planes, procesos, indicadores y acciones. La integración se construye sobre el alineamiento, de manera que, los componentes del sistema de gestión del desempeño funcionan de una manera completamente interconectada.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Capacidad de manejar plenamente las tres habilidades requeridas por la perspectiva de sistema: la síntesis, el alineamiento y la integración.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Logra concretar las habilidades de síntesis y alineamiento.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Logra observar a la organización como un todo y orientarse hacia los requerimientos claves del negocio, incluidos los objetivos estratégicos y planes de acción.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	No logra concretar ninguna de las tres habilidades que constituyen la perspectiva de sistema.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

La perspectiva de sistema se convierte en una habilidad de especial importancia cuando se trabaja en una organización de las dimensiones de un gobierno regional y donde además debe armonizarse objetivos y metas



sectoriales con las políticas y objetivos que emanan del propio Gobierno Regional. En este aspecto específico la calidad y excelencia de los procesos estará íntimamente ligada a la capacidad e los servidores públicos para trabajar en forma coordinada y en colaboración constante, y en alineación permanente de los objetivos específicos con los objetivos organizacionales.

d) Título: Orientación hacia el futuro

En el ambiente competitivo actual, tener la capacidad de crear una organización sostenible con la comprensión de los factores de corto y largo plazo que afectan la organización y el mercado. La búsqueda del crecimiento sostenido y del liderazgo institucional implican una marcada orientación hacia el futuro y una voluntad para realizar compromisos a largo plazo con los grupos de interés claves (clientes, colaboradores, proveedores, estado y comunidad).

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Persona en capacidad de comprender los factores de corto y largo plazo que afectan sus tareas, proyectos, y las metas y objetivos de su área e institución, identificando las oportunidades que pueden presentarse y beneficiar su labor. Tiene la capacidad y voluntad de realizar compromisos a largo plazo con los grupos de interés que afectan la actividad en que se desempeña.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Persona en capacidad de comprender los factores de corto y largo plazo que afectan sus tareas, proyectos, y las metas y objetivos de su área e institución, identificando las oportunidades que pueden presentarse y beneficiar su labor. Presenta una capacidad limitada de realizar y motivar compromisos a largo plazo, con los grupos de interés que afectan la actividad en que se desempeña.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Persona con una capacidad limitada para comprender los factores de corto y largo plazo que afectan sus tareas, proyectos, y las metas y objetivos de su área e institución, identificando las oportunidades que pueden presentarse y beneficiar su labor. No tiene la capacidad de realizar y motivar compromisos a largo plazo, con los grupos de interés que afectan la actividad en que se desempeña.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Persona que tiene una comprensión mínima de los factores de corto y largo plazo que afectan sus tareas, proyectos, y las metas y objetivos de su área e institución, identificando las oportunidades que pueden presentarse y beneficiar su labor.



Aporte al sistema de calidad y excelencia:

Si la calidad y excelencia de los servicios públicos dependen de la habilidad de los servidores públicos para planificar sus líneas de acción y ejecutarlas según lo previsto, y si estas acciones deben estar diseñadas a través de enfoques de gestión pública modernos y actualizados, esto implica también la necesidad de estar permanentemente orientado hacia el futuro, no limitándose a soluciones de corto plazo a las necesidades inmediatas de la población sino a ofrecerles servicios que puedan tener continuidad y sostenibilidad a través del tiempo.

e) **Título:** Responsabilidad Social

Capacidad de hacer o impulsar que el área o la organización, en que se labora, acentúe sus responsabilidades con la sociedad, genere comportamientos éticos y logre una buena práctica ciudadana. Enfocándose en la ética y en la protección de la salud, seguridad y el ambiente. La protección de la salud, seguridad y el ambiente deben comprender las operaciones de la organización así como, los ciclos de vida de los productos y servicios ofrecidos.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Muestra la capacidad de comprometer no solamente a su trabajo, sino a su área u organización, en acciones y actitudes concretas que demuestren su preocupación por la ética, la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Tiene una capacidad limitada para comprometer a su área u organización, en acciones y actitudes concretas que demuestren su preocupación por la ética, la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente. Su compromiso personal es pleno.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Tiene la capacidad de comprometer a su área u organización, en acciones y actitudes concretas que demuestren su preocupación por la ética, la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente. Su compromiso personal es sólo parcial.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	El nivel de compromiso, de esta persona, y su preocupación por la ética, la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente, es mínimo y precario.



Aporte al sistema de calidad y excelencia:

Cooperación de todas las partes involucradas en ofrecer un determinado servicio público a los ciudadanos de una región, y una articulación adecuada de todos los esfuerzos a través de una planificación clara y compartida dirigida a la satisfacción de necesidades y expectativas comunes, deben ser los fundamentos de un sistema de calidad y excelencia en la gestión pública de los servicios a ofrecer.

Tipo de competencias: Técnicas (en gestión pública)

a) Título: Orientación a Objetivos

Conocer y comprender los objetivos derivados de la Misión y Visión formuladas, tanto para la institución en su conjunto como para el área en que se labora.

Niveles de calificación

Nivel	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Conoce, recuerda, comprende con exactitud y trabaja acorde con la Misión, Visión y objetivos tanto de la organización en su conjunto como los objetivos específicos del área en la cual labora.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Conoce, recuerda y comprende con exactitud la Misión y Visión de la organización. En cuanto a los objetivos institucionales o del área, la recordación y comprensión es tan solo parcial, limitándose generalmente a los objetivos de su propia área.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Un recuerdo y comprensión parcial de la Misión y Visión de la organización. Recordación mínima de los objetivos de la organización, aunque puede recordar claramente los objetivos propios del área.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Recuerdo precario o mínimo de la Misión y Visión de la organización. No hay recordación de los objetivos de la organización, aunque pueda recordar parcialmente los de su propia área.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

El conocimiento, comprensión y compromiso de los servidores públicos con la Misión, Visión y objetivos de la organización es un elemento que contribuirá decididamente en que los esfuerzos a realizar estén alineados con la meta que todos los ciudadanos tengan acceso oportuno y universal a servicios públicos de calidad, y que para ello se utilicen enfoques, modelos, acciones e instrumentos de calidad para consolidar el desarrollo económico social de la región.



b) **Título:** Conocimiento del Marco Normativo
Conocimiento, comprensión y articulación de leyes, normas, políticas y regulaciones que condicionan o regulan su actividad en la región, contemplando los tres niveles de gobierno.

Niveles de calificación

Nivel	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Conoce la totalidad de leyes, normas, políticas y regulaciones que condicionan o regulan su actividad en la región. Las comprende con exactitud y además articula su cumplimiento e implementación, contemplando los tres niveles de gobierno.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Conoce las leyes, normas, políticas y regulaciones que considera de mayor importancia o que mayor influencia tienen sobre la actividad que desarrolla en la región. Las comprende en lo sustancial. La coordinación y articulación con los tres niveles de gobierno es parcial o incipiente.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Conoce parcialmente las leyes, normas, políticas y regulaciones que tienen influencia sobre la actividad que desarrolla en la región. Las comprende en lo sustancial. La coordinación y articulación con los tres niveles de gobierno es mínima o inexistente.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Conocimiento mínimo o muy precario de las leyes, normas, políticas y regulaciones que tienen influencia sobre la actividad que desarrolla en la región, siendo su comprensión precaria. No existe coordinación y articulación alguna con los tres niveles de gobierno.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

Solo un conocimiento extenso y adecuado de las normas, políticas y regulaciones podrá motivar que los servidores públicos estén en capacidad de implementar procesos y acciones, que adecuándose a este marco legal, ejecuten políticas públicas racionales y provean de condiciones adecuadas para asegurar la competitividad y productividad de la región.

c) **Título:** Evaluación, supervisión y control gubernamental.
Conocimientos requeridos para implementar y ejecutar procesos de evaluación, supervisión y control de las actividades de su competencia específica con un enfoque de gestión pública



Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Tiene todos los conocimientos requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar procesos de evaluación, supervisión y control sobre otras áreas o dependencias de la organización, así como de instituciones o profesionales que laboran fuera de ella, pero que están relacionados con el área o sector de su responsabilidad.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Tiene los principales conocimientos requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar procesos de evaluación, supervisión y control sobre otras áreas o dependencias de la organización, así como de instituciones o profesionales que laboran fuera de ella, pero que están relacionados con el área o sector de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los puede obtener de fuentes secundarias sin necesidad de una capacitación o asesoría técnica específica.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Tiene sólo conocimientos parciales requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar procesos de evaluación, supervisión y control sobre otras áreas o dependencias de la organización, así como de instituciones o profesionales que laboran fuera de ella, pero que están relacionados con el área o sector de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Tiene un nivel precario o mínimo de los conocimientos requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar procesos de evaluación, supervisión y control sobre otras áreas o dependencias de la organización, así como de instituciones o profesionales que laboran fuera de ella, pero que están relacionados con el área o sector de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica que contemple desde los fundamentos más básicos del tema hasta los conocimientos más actualizados disponibles.



Aporte al sistema de calidad y excelencia:

Que los servidores públicos se comprometan con una cultura de mejora permanente para satisfacer progresivamente las necesidades y expectativas de los ciudadanos, dando el uso más racional posible a los recursos que disponen para ello, solo podrá asegurarse si están en capacidad de implementar acciones de evaluación, supervisión y control sobre todas las actividades que desarrollan los equipos de trabajo en que intervienen.

d) **Título:** Procesos participativos.
Conocimiento y experiencia en la implementación y ejecución de procesos y presupuestos participativos en el sector gubernamental.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Tiene todos los conocimientos requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar cualquier proceso o función relacionada con la formulación o cumplimiento de los procesos participativos, relacionados con la actividad que desempeña en el Gobierno regional. Tiene además una experiencia de 10 años o más trabajando con presupuestos participativos.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Tiene los principales conocimientos requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar cualquier proceso o función relacionada con la formulación o cumplimiento de los procesos participativos, relacionados con la actividad que desempeña en el Gobierno regional. Los conocimientos faltantes los puede obtener de fuentes secundarias sin necesidad de una capacitación o asesoría técnica específica. Tiene además una experiencia de 5 a 10 años trabajando con presupuestos participativos.
Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Tiene parcialmente los conocimientos requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar cualquier proceso o función relacionada con la formulación o cumplimiento de los procesos participativos, relacionados con la actividad que desempeña en el Gobierno regional. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica. Tiene además una experiencia de 3 a 5 años trabajando con presupuestos participativos.



Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Tiene un nivel precario o mínimo de los conocimientos requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar cualquier proceso o función relacionada con la formulación o cumplimiento de los procesos participativos, relacionados con la actividad que desempeña en el Gobierno regional. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica que contemple desde lo más básico hasta los conocimientos más actualizados sobre el tema. Su experiencia trabajando con presupuestos participativos es mínima o inexistente.
-------------------------------------------------------	--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

El tratar de dotar a la región y a los ciudadanos que se sirve, de condiciones adecuadas y sostenibles para asegurar su competitividad y productividad implica un nivel adecuado de conocimientos y experiencia en el manejo de los recursos y en la mejor manera de elaborar, implementar y ejecutar proyectos a partir del aprovechamiento de los presupuestos participativos.

e) **Título:** Servicios públicos
 Conocimiento y experiencia en el diseño, implementación, evaluación y monitoreo de servicios públicos.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Tiene todos los conocimientos requeridos para diseñar, implementar, ejecutar supervisar o controlar cualquier servicio público, que se esté ofreciendo o sea necesario ofrecer, vinculado al área de su responsabilidad. Tiene además una experiencia de 10 años o más trabajando en áreas o labores vinculadas al ofrecimiento, administración e implementación de servicios públicos.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Tiene los principales conocimientos requeridos para diseñar, implementar, ejecutar supervisar o controlar cualquier servicio público, que se esté ofreciendo o sea necesario ofrecer, vinculado al área de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los puede obtener de fuentes secundarias sin necesidad de una capacitación o asesoría técnica específica. Tiene además una experiencia de 5 a 10 años trabajando en áreas o labores vinculadas al ofrecimiento, administración e implementación de servicios públicos.



Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Tiene un nivel precario o mínimo de los conocimientos requeridos para diseñar, implementar y/o ejecutar cualquier proceso o función relacionada con la formulación o cumplimiento de los procesos participativos, relacionados con la actividad que desempeña en el Gobierno regional. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica que contemple desde lo más básico hasta los conocimientos más actualizados sobre el tema. Su experiencia trabajando con presupuestos participativos es mínima o inexistente.
-------------------------------------------------------	--------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

El tratar de dotar a la región y a los ciudadanos que se sirve, de condiciones adecuadas y sostenibles para asegurar su competitividad y productividad implica un nivel adecuado de conocimientos y experiencia en el manejo de los recursos y en la mejor manera de elaborar, implementar y ejecutar proyectos a partir del aprovechamiento de los presupuestos participativos.

e) **Título:** Servicios públicos
 Conocimiento y experiencia en el diseño, implementación, evaluación y monitoreo de servicios públicos.

Niveles de calificación

Calificativo	Calificación %	Descripción
Cuenta con la competencia desarrollada	90% a más	Tiene todos los conocimientos requeridos para diseñar, implementar, ejecutar supervisar o controlar cualquier servicio público, que se esté ofreciendo o sea necesario ofrecer, vinculado al área de su responsabilidad. Tiene además una experiencia de 10 años o más trabajando en áreas o labores vinculadas al ofrecimiento, administración e implementación de servicios públicos.
Competencia en desarrollo	66% a 89%	Tiene los principales conocimientos requeridos para diseñar, implementar, ejecutar supervisar o controlar cualquier servicio público, que se esté ofreciendo o sea necesario ofrecer, vinculado al área de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los puede obtener de fuentes secundarias sin necesidad de una capacitación o asesoría técnica específica. Tiene además una experiencia de 5 a 10 años trabajando en áreas o labores vinculadas al ofrecimiento, administración e implementación de servicios públicos.



Competencia con nivel bajo de desarrollo	56% a 65%	Tiene un conocimiento sólo parcial de los contenidos requeridos para diseñar, implementar, ejecutar supervisar o controlar cualquier servicio público, que se esté ofreciendo o sea necesario ofrecer, vinculado al área de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica. Tiene además una experiencia de 3 a 5 años trabajando en áreas o labores vinculadas al ofrecimiento, administración e implementación de servicios públicos.
Competencia con nivel de desarrollo deficiente	55% a menos	Tiene los principales conocimientos requeridos para diseñar, implementar, ejecutar supervisar o controlar cualquier servicio público, que se esté ofreciendo o sea necesario ofrecer, vinculado al área de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica, que contemple desde los aspectos más básicos de la materia hasta los más actualizados que existan. Su experiencia trabajando en áreas o labores vinculadas al ofrecimiento, administración e implementación de servicios públicos es mínima o inexistente.

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

El diseño, implementación y concreción de servicios públicos de calidad, en forma moderna y planificada, es un tema que recientemente está siendo desarrollado en los gobiernos regionales y la gestión pública. Debido a esto resulta de singular importancia poder contar con personal de experiencia y con capacidades ya desarrolladas en este aspecto. El objetivo no es otro que el ofrecer a todos los ciudadanos de la región, acceso oportuno y universal a servicios de calidad, e inmersos en sistemas de mejora constante de acuerdo a enfoques modernos y eficientes.



<p>Competencia con nivel bajo de desarrollo</p>	<p>56% a 65%</p>	<p>Tiene un conocimiento sólo parcial de los contenidos requeridos para diseñar, implementar, ejecutar supervisar o controlar cualquier servicio público, que se esté ofreciendo o sea necesario ofrecer, vinculado al área de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica. Tiene además una experiencia de 3 a 5 años trabajando en áreas o labores vinculadas al ofrecimiento, administración e implementación de servicios públicos.</p>
<p>Competencia con nivel de desarrollo deficiente</p>	<p>55% a menos</p>	<p>Tiene los principales conocimientos requeridos para diseñar, implementar, ejecutar supervisar o controlar cualquier servicio público, que se esté ofreciendo o sea necesario ofrecer, vinculado al área de su responsabilidad. Los conocimientos faltantes los debe obtener de una capacitación o asesoría técnica específica, que contemple desde los aspectos más básicos de la materia hasta los más actualizados que existan. Su experiencia trabajando en áreas o labores vinculadas al ofrecimiento, administración e implementación de servicios públicos es mínima o inexistente.</p>

Aporte al sistema de calidad y excelencia:

El diseño, implementación y concreción de servicios públicos de calidad, en forma moderna y planificada, es un tema que recientemente está siendo desarrollado en los gobiernos regionales y la gestión pública. Debido a esto resulta de singular importancia poder contar con personal de experiencia y con capacidades ya desarrolladas en este aspecto. El objetivo no es otro que el ofrecer a todos los ciudadanos de la región, acceso oportuno y universal a servicios de calidad, e inmersos en sistemas de mejora constante de acuerdo a enfoques modernos y eficientes.



IX.- Diagnóstico de necesidades de desarrollo de capacidades (Línea de Base).

Transporte y Comunicaciones											
Competencias Generales Calificación máxima. Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles generales) Calificación máxima. Cuenta con las competencias desarrolladas (60% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima. Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%	Pensamiento Estratégico	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%	Orientación a Objetivos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Encuestas Formato D	55% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Encuesta Formato C	55% a 65%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Encuesta Formato C	50% a 60%
Predisposición a servir	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato D	55% a 65%	Perspectiva de Sistema	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	60% a 80%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	60% a 80%
Integridad	En desarrollo	Entrevistas Formato C	60% a 80%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%	Procesos participativos	En desarrollo	Entrevistas Formato C	60% a 80%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	55% a 65%	Responsabilidad Social	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	60% a 80%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	50% a 60%

Salud											
Competencias Generales Calificación máxima. Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles generales) Calificación máxima. Cuenta con las competencias desarrolladas (60% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima. Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato D	55% a 65%	Pensamiento Estratégico	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato D	55% a 65%	Orientación a Objetivos	En desarrollo	Entrevistas Formato C	60% a 80%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Encuesta Formato C	55% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Encuesta Formato C	55% a 65%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Encuesta Formato C	50% a 60%
Predisposición a servir	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	55% a 65%	Perspectiva de Sistema	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	60% a 80%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	50% a 60%
Integridad	En desarrollo	Entrevistas Formato C	60% a 80%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%	Procesos participativos	En desarrollo	Entrevistas Formato C	60% a 80%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	55% a 65%	Responsabilidad Social	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	60% a 80%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	50% a 60%



Agricultura											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles generales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 60%	Pensamiento Estratégico	En desarrollo	Entrevistas Formato C	65% a 80%	Orientación a Objetivos	En desarrollo	Entrevistas Formato C	65% a 80%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	En desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 60%	Liderazgo para el cambio	En desarrollo	Entrevistas Formato C	65% a 80%	Marco Normativo Público	En desarrollo	Entrevistas Formato C	65% a 80%
Predisposición a servir	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	65% a 80%	Perspectiva de Sistema	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	65% a 80%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	50% a 65%
Integridad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%	Procesos participativos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	50% a 65%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	55% a 65%	Responsabilidad Social	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	65% a 80%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	50% a 65%

Vivienda											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles generales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	Bajo nivel de desarrollo	Formato C	55% a 65%	Pensamiento Estratégico	En desarrollo	Formato C	65% a 80%	Orientación a Objetivos	En desarrollo	Formato C	65% a 80%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	55% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	55% a 65%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	50% a 65%
Predisposición a servir	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	65% a 80%	Perspectiva de Sistema	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	55% a 65%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	50% a 65%
Integridad	En desarrollo	Entrevistas Formato C	65% a 80%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%	Procesos participativos	En desarrollo	Entrevistas Formato C	65% a 80%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	55% a 65%	Responsabilidad Social	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	65% a 80%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	50% a 65%

Educación											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles generales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	En desarrollo	Formato C	65% a 80%	Pensamiento Estratégico	En desarrollo	Formato C	65% a 80%	Orientación a Objetivos	En desarrollo	Formato C	65% a 80%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	55% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	55% a 65%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	50% a 65%
Predisposición a servir	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	55% a 65%	Perspectiva de Sistema	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	65% a 80%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	50% a 65%
Integridad	En desarrollo	Entrevistas Formato C	65% a 80%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	55% a 65%	Procesos participativos	En desarrollo	Entrevistas Formato C	65% a 80%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	55% a 65%	Responsabilidad Social	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	65% a 80%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	50% a 65%



RRNN y Gestión Ambiental											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles gerenciales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	En desarrollo	Formato C	66% a 89%	Pensamiento Estratégico	En desarrollo	Formato C	66% a 89%	Orientación a Objetivos	En desarrollo	Formato C	66% a 89%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
Predisposición a servir	En desarrollo	Entrevistas	66% a 89%	Perspectiva de Sistema	En desarrollo	Entrevistas	66% a 89%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
Integridad	En desarrollo	Entrevistas Formato C	66% a 89%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	56% a 65%	Procesos participativos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	56% a 65%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Responsabilidad Social	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%

Energía y Minas											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles gerenciales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	Bajo nivel de desarrollo	Formato C	56% a 65%	Pensamiento Estratégico	En desarrollo	Formato C	66% a 89%	Orientación a Objetivos	En desarrollo	Formato C	66% a 89%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
Predisposición a servir	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Perspectiva de Sistema	Bajo nivel de desarrollo	Encuesta Formato C	66% a 89%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	En desarrollo	Encuesta Formato C	56% a 65%
Integridad	En desarrollo	Entrevistas Formato C	66% a 89%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	56% a 65%	Procesos participativos	En desarrollo	Entrevistas Formato C	66% a 89%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Responsabilidad Social	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	66% a 89%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%

Infraestructura											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles gerenciales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	Bueno	Formato C	66% a 89%	Pensamiento Estratégico	Bueno	Formato C	66% a 89%	Orientación a Objetivos	Bueno	Formato C	66% a 89%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	66% a 89%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
Predisposición a servir	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Perspectiva de Sistema	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	66% a 89%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%
Integridad	Bueno	Entrevistas Formato C	66% a 89%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	66% a 89%	Procesos participativos	Bueno	Entrevistas Formato C	66% a 89%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Responsabilidad Social	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	66% a 89%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%



RRNN y Gestión Ambiental											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles gerenciales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	En desarrollo	Formato C	66% a 89%	Pensamiento Estratégico	En desarrollo	Formato C	66% a 89%	Orientación a Objetivos	En desarrollo	Formato C	66% a 89%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
Predisposición a servir	En desarrollo	Entrevistas	66% a 89%	Perspectiva de Sistema	En desarrollo	Entrevistas	66% a 89%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
Integridad	En desarrollo	Entrevistas Formato C	66% a 89%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	56% a 65%	Procesos participativos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	56% a 65%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Responsabilidad Social	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%

Energía y Minas											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles gerenciales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	Bajo nivel de desarrollo	Formato C	56% a 65%	Pensamiento Estratégico	En desarrollo	Formato C	66% a 89%	Orientación a Objetivos	En desarrollo	Formato C	66% a 89%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
Predisposición a servir	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Perspectiva de Sistema	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%
Integridad	En desarrollo	Entrevistas Formato C	66% a 89%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	56% a 65%	Procesos participativos	En desarrollo	Entrevistas Formato C	66% a 89%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Responsabilidad Social	En desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	66% a 89%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%

Infraestructura											
Competencias Generales Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Específicas (en niveles gerenciales) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)				Competencias Técnicas (en Gestión Pública) Calificación máxima: Cuenta con las competencias desarrolladas (90% a más)			
Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha	Competencia	Calificación	Sustento	Brecha
Compromiso	Bueno	Formato C	66% a 89%	Pensamiento Estratégico	Bueno	Formato C	66% a 89%	Orientación a Objetivos	Bueno	Formato C	66% a 89%
Predisposición y adaptabilidad al cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%	Liderazgo para el cambio	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	66% a 89%	Marco Normativo Público	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas	56% a 65%
Predisposición a servir	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Perspectiva de Sistema	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Evaluación, supervisión y control gubernamental	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%
Integridad	Bueno	Entrevistas Formato C	66% a 89%	Orientación hacia el futuro	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Formato C	66% a 89%	Procesos participativos	Bueno	Entrevistas Formato C	66% a 89%
Productividad	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%	Responsabilidad Social	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	66% a 89%	Servicios públicos	Bajo nivel de desarrollo	Entrevistas Encuesta Formato C	56% a 65%



N°	Institución Proveedor del Servicio	Tipo de programa	Nombre del Programa	Capacidades a desarrollar en los participantes del programa ⁵	Dirigido a:	Requisitos para participar en el programa	Título o certificación
			<ul style="list-style-type: none"> Ciencias computacionales Calidad en los servicios de la salud 	<ul style="list-style-type: none"> Maneja procedimientos y técnicas para la aplicación de herramientas informáticas en la gestión pública Reconoce los elementos y procesos clave para lograr la calidad en los servicios de la salud. Formula proyectos o planes de trabajo para lograr la calidad en los servicios de la salud. 			
02	Universidad Nacional de Tumbes ⁶	Diplomado	Diplomado en Tributación	Orientar el uso adecuado de los recursos para la efectividad organizacional	Docentes, Funcionarios, Profesionales, Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Título profesional • Grado de Bachiller • Ficha de inscripción • Recibo de pago derecho de inscripción 	Diploma
		Diplomado	Gestión Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Comprende, analiza e interactúa con sistemas administrativos del sector público con enfoque por resultados. • Investiga y plantea soluciones a la problemática de la gestión en las instituciones públicas. 	Servidores públicos activos	Grado de Bachiller universitario o título profesional universitario.	Diplomatura en Gestión Pública



Se han realizado reuniones con los responsables de la Oficina de Capacitación (Ing. Bertha Cienfuegos) y de la Escuela de Graduados de la UNT (Dra. Amarilis Calle de Cáceres) y Planific. Jor de la UNT (Ing. Gerardo Ortiz)

N°	Institución Proveedor del Servicio	Tipo de programa	Nombre del Programa	Capacidades a desarrollar en los participantes del programa ⁵	Dirigido a:	Requisitos para participar en el programa	Título o certificación
		Diplomado	Gestión de proyectos de inversión	<ul style="list-style-type: none"> • Formula, evalúa y dirige proyectos de inversión pública. • Investiga y plantea soluciones a la problemática de la gestión de proyectos en las instituciones públicas. 	Servidores públicos activos.	Grado de Bachiller universitario o título profesional universitario.	Diplomatura en Gestión de Proyectos de Inversión
		Diplomado	Políticas Públicas	<ul style="list-style-type: none"> - Plantea, diseña y analiza políticas públicas enmarcadas en los fines de los niveles de gobierno del Estado. - Investiga y plantea soluciones a la problemática relacionada con las necesidades de políticas públicas. 	Servidores públicos activos.	Grado de Bachiller universitario o título profesional universitario.	Diplomatura en Políticas Públicas
		Maestría	Gestión Pública	<ul style="list-style-type: none"> - Formula, evalúa y dirige proyectos de inversión pública. - Comprende, analiza e interactúa con sistemas administrativos del sector público con enfoque por resultados. - Plantea, diseña y analiza políticas públicas enmarcadas en los fines de los niveles de gobierno del Estado. 	Servidores públicos activos.	Grado de Bachiller universitario o título profesional universitario.	Grado de Maestro en Gestión Pública con mención en: <ul style="list-style-type: none"> - proyectos de inversión. - Políticas públicas. - Gerencia social.



N°	Institución Proveedor del Servicio	Tipo de programa	Nombre del Programa	Capacidades a desarrollar en los participantes del programa ⁵	Dirigido a:	Requisitos para participar en el programa	Título o certificación
				<ul style="list-style-type: none"> - Investiga y plantea soluciones a la problemática de la gestión en las instituciones públicas. - Gerencia, dirige o planifica instituciones públicas. 			
		Diplomado	Sistemas de Información Geográfica	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y explica los aspectos generales de los sistemas de información geográfica. - Usa en un nivel intermedio el software ArcGis 9.3.3 - Base de datos de los SIG. - Plantea, diseña y analiza problemas de ordenamiento territorial con SIG. - Aplicaciones prácticas de los SIG en desarrollo urbano. 	Servidores públicos activos que utilizan los SIG.	Grado de Bachiller universitario o título profesional universitario.	Diplomado en Sistemas de Información Geográfica
		Diplomado	Teledetección ambiental	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y explica los aspectos generales de la teledetección. - Usa en un nivel intermedio el software ENVI - Plantea, diseña y analiza problemas de cambio de uso de suelo, vegetación, etc. En un 	Servidores públicos activos que laboran con SIG y requieren conocimientos de teledetección.	Grado de Bachiller universitario o título profesional universitario.	Diplomado en Teledetección ambiental.



N.	Institución Proveedor del Servicio	Tipo de programa	Nombre del Programa	Capacidades a desarrollar en los participantes del programa ^s	Dirigido a:	Requisitos para participar en el programa	Título o certificación
				<p>área espectral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicaciones prácticas de la teledetección ambiental. 			
		Curso Taller	Educación ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y explica los tipos de contaminantes y nivel de contaminación. • Diseña estrategias de educación ambiental para mitigar la contaminación. 	Profesores de Educación básica regular.	Ser profesor acreditado por la Dirección. Reg. Educación	Certificado de aprobación del curso taller. (60 Hrs.)
		Diplomado	Gestión Presupuestaria por resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y explica los fundamentos de la gestión por resultados. • Diseña, evalúa y gestiona un Plan Operativo con enfoque por Resultados. • Explica y opera el software SIGA PpR 	Servidores públicos activos	Grado de Bachiller o servidor del nivel profesional.	Certificado de aprobación del curso taller. (60 Hrs.)
		Curso Taller	Informática para la gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y explica los tipos de software de aplicación de oficina para apoyar las actividades en la gestión pública. 	Servidores públicos activos	Grado de Bachiller o servidor del nivel profesional.	Certificado de aprobación del curso taller. (60 Hrs.)
		Curso Taller	Software SIAF (módulos contabilidad, personal, presupuesto)	<ul style="list-style-type: none"> - Conoce y explica los tipos de aplicaciones y ámbito del software SIAF 	Servidores públicos activos	Grado de Bachiller o servidor del nivel profesional.	Certificado de aprobación del curso taller. (60 Hrs.)
		Curso	Redacción Administrativa	Que los participantes adquieran conocimientos básicos para redactar en forma correcta y apropiada	Docentes, funcionarios profesionales, técnicos y auxiliares	<ul style="list-style-type: none"> • Constancia de trabajo expedido por la institución donde trabaja. • Ficha de inscripción 	Certificado



N°	Institución Proveedor del Servicio	Tipo de programa	Nombre del Programa	Capacidades a desarrollar en los participantes del programa ^s	Dirigido a:	Requisitos para participar en el programa	Título o certificación
				documentos de todo tipo, así como elevar el nivel de competencia oral y escritural.		• Recibo de pago derecho de inscripción	
		Curso	Bioseguridad y Manejo de Residuos Sólidos	Instruir a los participantes en aspectos de salud, ambiente y seguridad	Docentes, Funcionario, profesionales, técnicos y auxiliares	• Título profesional • Grado de Bachiller • Constancia de trabajo expedido por la institución donde trabaja. • Ficha de inscripción Recibo de pago derecho de inscripción	Certificado
		Curso	Informática Básica	-Mostrar a los participantes los beneficios tecnológicos y utilización del software de aplicación office. - Instruirlos en el uso de Windows, Word y Excel.	Docentes, Funcionario, profesionales, técnicos y auxiliares	• Constancia de trabajo expedido por la institución donde trabaja. • Ficha de inscripción • Recibo de pago derecho de inscripción	Certificado

10.2.- Líneas Estratégicas y Actividades, Programas de Capacitación, Programas de Asistencia Técnica, Pasantías, Diplomados, Plataforma Virtual.



PROGRAMACION ACADEMICA 2011

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	25	0	0	0	0
Trabajo en Equipo	50				
Gestion de Conflictos	0				
Desarrollo Sostenible	0				
Inteligencias Emocional	0				
Clima Organizacional	25				
Gestion del Conocimiento	0				
Idiomas					
Competencias Genericas					
Herramientas Informaticas	100				
Gestion del Talento Humano	0				
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	25				
Sistema de Informacion Estadistico	25				
SIAF 2,0	50				
SNIP	50				
Planificacion Estrategica y Operativa	0				
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	0				
Metodos de Desarrollo Institucional	0				
Gestion Publica	0				0
Compencias Especificas					
Diseño de Estrategias Comunicacionales	0				
Planeamiento Ambiental	0				
Gestion de Riesgo de Desastres	25				
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	0				
Gestion de Conflictos Sociales	0				
Diseño de Politicas Sectorial	15				
	390	0	0	0	0

390



PROGRAMACION ACADEMICA 2012

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	25		0	0	0
Trabajo en Equipo	150		1		
Gestion de Conflictos	50				
Desarrollo Sostenible	25	50	1		
Inteligencias Emocional	25	0			
Clima Organizacional	25		1		
Gestion del Conocimiento	25				
Idiomas					
Competencias Genericas					
Herramientas Informaticas	200	200			
Gestion del Talento Humano	30		3		
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	30	50	2	2	
Sistema de Informacion Estadistico	25	25			
SIAF 2,0	50	50			
SNIP	50		2	2	
Planificacion Estrategica y Operativa	40		2	2	
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	50		2	2	
Metodos de Desarrollo Institucional	25	25	2	2	
Gestion Publica	0				20
Compencias Especificas					
Diseño de Estrategias Comunicacionales	15				
Planeamiento Ambiental	15				
Gestion de Riesgo de Desastres	15				
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	15				
Gestion de Conflictos Sociales	20				
Diseño de Politicas Sectorial	15				
	920	400	16	10	20
					1,366



PROGRAMACION ACADEMICA 2013

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	25		0	0	0
Trabajo en Equipo	300		2	2	
Gestion de Conflictos					
Desarrollo Sostenible	30	50	1		
Inteligencias Emocional	25				
Clima Organizacional	30		2	2	
Gestion del Conocimiento	25		1		
Idiomas					
Competencias Genericas					
Herramientas Informaticas	200	400			
Gestion del Talento Humano	30		4	2	
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	30	60	2	2	
Sistema de Informacion Estadistico		25			
SIAF 2,0	50	50			
SNIP	50		2	2	
Planificacion Estrategica y Operativa	40		2	2	
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	50		2	2	
Metodos de Desarrollo Institucional	25	25	2	2	
Gestion Publica	0				20
Compencias Especificas					
Diseño de Estrategias Comunicacionales	15				
Planeamiento Ambiental	15				
Gestion de Riesgo de Desastres	15				
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	15				
Gestion de Conflictos Sociales	20				
Diseño de Politicas Sectorial	15				
	1005	610	20	16	20

1,671



PROGRAMACION ACADEMICA 2014

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	0		0	0	0
Trabajo en Equipo	500		2	2	
Gestion de Conflictos					
Desarrollo Sostenible	30	50	1		
Inteligencias Emocional	25				
Clima Organizacional	50		2	2	
Gestion del Conocimiento	25		1	1	
Idiomas					
Competencias Genericas					
Herramientas Informaticas	200	500			
Gestion del Talento Humano	30		4	4	
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	30	80	4	2	
Sistema de Informacion Estadistico		25			
SIAF 2,0	50	50			
SNIP	50		2	2	
Planificacion Estrategica y Operativa	40		2	2	
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	50		2	2	
Metodos de Desarrollo Institucional	25	25	2	2	
Gestion Publica	0				20
Compencias Especificas					
Diseño de Estrategias Comunicacionales	15				
Planeamiento Ambiental	15				
Gestion de Riesgo de Desastres	15				
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	15				
Gestion de Conflictos Sociales	20				
Diseño de Políticas Sectorial	15				
	1200	730	22	19	20

1,991



PROGRAMACION ACADEMICA 2015

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	0		0	0	0
Trabajo en Equipo	500		3	2	
Gestion de Conflictos					
Desarrollo Sostenible	30	50	1		
Inteligencias Emocional	25				
Clima Organizacional	50		3	2	
Gestion del Conocimiento	25		1	1	
Idiomas					
Competencias Genericas					
Herramientas Informaticas	200	700			
Gestion del Talento Humano	30		4	2	
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	30	120	4	2	
Sistema de Informacvion Estadistico		25			
SIAF 2,0	50	50			
SNIP	50		2	2	
Planificacion Estrategica y Operativa	40		2	2	
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	50		2	2	
Metodos de Desarrollo Institucional	25	25	2	2	
Gestion Publica	0				20
Compencias Especificas					
Diseño de Estrategias Comunicacionales	15				
Planeamiento Ambiental	15				
Gestion de Riesgo de Desastres	15				
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	15				
Gestion de Conflictos Sociales	20				
Diseño de Politicas Sectorial	15				
	1200	970	24	17	20

2,231

XI.- Sostenibilidad del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades:

11.1. Institucional.

Plataforma Nacional de Desarrollo de Capacidades:

Mediante Decreto Supremo N° 002-2008-PCM se creó la Comisión Multisectorial para el Desarrollo de Capacidades en Gestión Pública de los Gobiernos Regionales y Locales esta Comisión de carácter permanente, está adscrita la Presidencia del Consejo de Ministros, llamada también "PLATAFORMA" y está encargada de ejercer



funciones de conducción, diseño, monitoreo y evaluación en la implementación del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno en el proceso de descentralización que se desarrolla en nuestro el país.

La plataforma está constituida por miembros designados de cada uno de los Ministerios por un representante de la Secretaría de Descentralización de la Presidencia del Consejo de Ministros, quien la preside, la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros, la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros, la Dirección Nacional Técnica de Demarcación Territorial de la Presidencia del Consejo de Ministros, el Consejo Nacional de la Competitividad, el Consejo Nacional del Ambiente, el Instituto Nacional de Defensa Civil, el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

El objetivo de la Plataforma es fortalecer y desarrollar las capacidades para la gestión pública del Buen Gobierno Regional y Local en el marco del proceso de descentralización del país y de los Sistemas Administrativos, y contribuir al proceso de reforma y modernización del Estado a efectos de dar sostenibilidad al proceso de descentralización.

A través de la Plataforma ha sido diseñado el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades para la Gestión Pública y Buen Gobierno y es la encargada de diseñar programas de desarrollo de capacidades, herramientas de gestión estratégica para gerenciar el cambio en la gestión pública, hacia una gestión articulada y participativa de los recursos públicos, en el nivel regional y local, se encarga de vincular a los proveedores de servicios de capacitación y asistencia técnica hacia las demandas locales, con enfoque integral del desarrollo local y territorial y sentido inclusivo, dentro del marco normativo vigente, cuenta con un sistema de monitoreo y evaluación que permite mejorar la eficiencia de las inversiones en las capacidades de los recursos humanos e institucionales en el desarrollo de la gestión pública nacional, regional y local, también debe proponer sistemas de evaluación y seguimiento al desempeño en la gestión pública para hacer sostenible el proceso de descentralización del país, además que promueve la constitución de Plataformas y/o Redes Regionales, como espacios de interlocución, representación y aplicación de la política nacional, sectorial y orientada a favorecer el proceso de desarrollo de



capacidades de gestión pública de los gobiernos regionales y locales. **Articular con otras organizaciones, plataformas y redes nacionales, regionales, municipales e internacionales para el inter aprendizaje del desarrollo de capacidades de Gestión Pública.**

Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades

a) Definición

La Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades de Tumbes, es el espacio e instancia de planificación, concertación, coordinación, participación e integración de las diferentes instituciones y organizaciones comprometidas para lograr los objetivos y la sostenibilidad del PRDC de Tumbes.

b) Objetivos:

b.1 Objetivo general

Institucionalizar e impulsar el desarrollo de capacidades a través del PRDC como instrumento para mejorar la gestión pública en la Región Tumbes; en el marco de un Sistema Regional de Desarrollo de Capacidades, logrando el bienestar común de la sociedad tumbesina.

b.2 Objetivos específicos

b.2.1 Garantizar la difusión, implementación, ejecución, seguimiento, evaluación y sistematización del PRDC de Tumbes.

b.2.2 Organizar y/o consolidar el Sistema Regional de Desarrollo de Capacidades de Tumbes.

b.2.3 Plantear una propuesta de mecanismos y estrategias para la elaboración del próximo PRDC.

c) Organización:

La plataforma estaría conformada por una Secretaría Técnica y representantes de las siguientes instituciones y organizaciones, considerando un representante y un alterno:

1. Representantes de las Gerencias y Oficinas Regionales de la Sede del Gobierno Regional, incluida la Gerencia General Regional (Tres representantes)
2. Representantes de las Direcciones Regionales (uno por sector)
- Representante de la Universidad Nacional de Tumbes.



4. Un Representante de las Universidades Privadas, filiales en Tumbes.
5. Un Representante de los Colegios Profesionales
6. Un Representante de las ONG o Asciaciones Civiles
7. Un Representante de los Sindicatos reconocidos en la Región.
8. Un Representante de los Agentes Cooperantes.

Estrategias de organización

- Identificación y formalización de los integrantes de la Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades.
- Sensibilización e información a los integrantes de la Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades.
- Publicación de la plataforma con sus respectivos integrantes y objetivos, a través de los medios de comunicación
- Reconocer oficialmente su conformación de la Plataforma a través de una Ordenanza Regional.
- Elaboración y aprobación del reglamento interno de funcionamiento de la Plataforma.
- Definición de una estructura organizacional de la Plataforma (se propone un coordinador, equipo de seguimiento/acompañamiento, equipo de logística, equipo de evaluación, equipo de sistematización y equipo de difusión).
- Creación de la Secretaría Técnica (debe considerarse en el Reglamento interno).

d) Funcionamiento:

Estrategias de funcionamiento.

- Elaboración y aprobación de un Plan de Trabajo Anual considerando las actividades del PRDC
- Implementación, ejecución y evaluación del Plan de Trabajo Anual.
- Creación de una red virtual de comunicación e información entre las/os integrantes de la Plataforma.
- Elaboración, aplicación y procesamiento de instrumentos para el seguimiento y evaluación del PRDC con indicadores medibles
- Elaboración y presentación de informes anuales de la ejecución del PRDC ante autoridades regionales.
- Socialización del avance de ejecución del PRDC a través de los medios de comunicación de alcance regional y local.



- Gestionar el reconocimiento ante el GR Tumbes a instituciones u organizaciones que hayan ejecutado experiencias exitosas en desarrollo de capacidades.
- Elaboración de informe de sistematización del PRDC.
- Elaboración de informe final de la aplicación del PRDC.
- Difundir experiencias exitosas en el desarrollo de capacidades, a través de medios de comunicación, revistas,
- Diseñar y difundir metodología e instrumentos para la sistematización de experiencias sobre desarrollo de capacidades.
- Gestionar recursos financieros (en instancias públicas y privadas) para la implementación y ejecución de actividades de los planes de trabajo.

e) Mecanismos de sostenibilidad de la Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades de Tumbes

1. Participación activa de las/os integrantes
2. Identificación y compromiso institucional de las/os integrantes de la Plataforma.
3. Involucramiento de las autoridades que tienen poder de decisión en la región, provincias y distritos.
4. Organización de talleres de capacitación, pasantías, seminarios, intercambios de experiencias sensibilización, etc., para las/os integrantes de la Plataforma.
5. Asignación presupuestal por el Gobierno Regional y Gobiernos Locales.
6. Suscripción de Convenios con Universidades, ONG y otras organizaciones acreditadas para capacitar a las/os integrantes de la plataforma.
7. Establecimiento de una red virtual y de otra índole de comunicación para fortalecer los conocimientos técnicos y profesionales entre las/os integrantes de la Plataforma.
8. Producción, cumplimiento y evaluación de normas de convivencia y ética profesional entre los integrantes de la Plataforma.
9. Implementar políticas de reconocimiento y promoción a los integrantes de la Plataforma.
10. Garantizar la permanencia de integrantes de la Plataforma con personal nombrado y estable de cada institución u organización.
11. Que el Gobierno Regional y los Gobiernos Locales incorporen en sus instrumentos de gestión (especialmente en el PEI y planes/ proyectos) los objetivos y acciones propuestas en el PRDC.



12. Proponer Proyectos de Inversión Pública sobre desarrollo de capacidades a nivel local y regional.

Sistema Regional de Desarrollo de Capacidades

Es conjunto de procesos interrelacionados orientados al desarrollo de capacidades de las/os servidores públicos a fin de lograr una gestión pública de calidad, con enfoque de resultados para atender las demandas de la sociedad tumbesina.

La Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades es la responsables del diseño, implementación, funcionamiento y evaluación de Sistema Regional de Desarrollo de Capacidades

INSUMOS O ELEMENTOS DE ENTRADA	PROCESOS	RESULTADOS O PRODUCTOS
<p>Marco jurídico nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Constitución Política del Estado • Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado • Ley de Bases de Descentralización, Ley N° 27783 • Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley N° 27867, • Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972 • Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley N° 29158 • Decreto Supremo N° 002-2008-PCM, se creó la Comisión Multisectorial para el Desarrollo de Capacidades en Gestión Pública de los Gobiernos Regionales y Locales. • Decreto Supremo N° 047-2009-PCM, aprueba el "Plan Anual de Transferencia de Competencias Sectoriales a los Gobiernos Regionales y Locales del año 2009" y otras disposiciones para el desarrollo del proceso de descentralización. • D. S. N° 004-2010 - PCM, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización, difusión e información 2. Investigación sobre demandas de las/os servidores públicos y otras personas involucradas en la gestión pública 3. Identificación de actores involucrados en el desarrollo de capacidades. 4. Identificación de procesos claves en la gestión pública regional, incluida la oferta de formación en servicio para servidores públicos. 5. Formulación de proyectos y actividades para el desarrollo de capacidades 6. Formación en servicio: Capacitación general y especializada a través de diversas actividades (diplomados, cursos, seminarios, intercambio de experiencias, uso de las TIC); asesoría técnica, 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión pública de calidad con servidores competentes y con una sólida autoestima personal. 2. Región Tumbes autogeneradora de su desarrollo y de una gobernabilidad sostenible. 3. Instituciones y organizaciones públicas constituidas como referentes de desarrollo sostenible en la región Tumbes.



aprueba el Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades. • Lineamientos Nacionales de Formación Profesional.	acompañamiento 7. Implementación de proyectos y otras actividades relacionadas con el desarrollo de capacidades	
Marco jurídico regional • Plan Regional de Desarrollo Concertado • Plan Regional de Participación Ciudadana • Proyecto Educativo Regional • Plan Estratégico Institucional del GR Tumbes • Planes Estratégicos Sectoriales	8. Definición de metodologías (selección, formulación, adecuación, etc.). 9. Planteamiento de iniciativas o propuestas para la actualización de los instrumentos de gestión de las entidades públicas con el enfoque de desarrollo de capacidades.	
• Ordenanzas de aprobación de: > Plan Regional de Desarrollo de Capacidades > Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades – Sistema de Desarrollo de Capacidades.	10. Institucionalizar mecanismos de gestión centrados en la investigación, innovación, producción de conocimiento, estrategias para mejora el servicio al/ la ciudadana; así como el desarrollo de una cultura de evaluación de resultados de la gestión pública.	

11.2.- Técnico.

Los Planes Regionales de Desarrollo de Capacidades deben considerados un proceso, por demás nuevo en el estado peruano con las características orientadas a la Gestión por Competencias. Por tanto pensar que se tendrá especialistas en esta materia en el sector gobierno no es del todo cierto. Estas competencias se irán adquiriendo con el transcurso del tiempo, seguramente con los errores y aciertos que serán monitoreados, en el caso del Gobierno Regional de Tumbes por la Oficina de Bienestar y Capacitación en un primer momento, por la Oficina de Desarrollo Humano cuando esta se constituya para estos fines específicos, el Equipo técnico conformado por funcionarios de todos los sectores y la cooperación



11.3.- Operativo.

Actualmente existe la Oficina de Bienestar Social y Capacitación la cual tendría como responsabilidad ejecutar operativamente el PRDC Tumbes 2011 – 2015. Esta medida es transitoria hasta que se ejecuten las siguientes medidas:

- 1.- La oficina de Bienestar Social y Capacitación se convierta en Oficina de Desarrollo Humano.
- 2.- Las funciones referidas a Bienestar Social sean transferidas a Recursos Humanos.
- 3.- Se formulen y aprueben en las instancias correspondientes las nuevas funciones y perfiles de esta oficina así como de los servidores públicos que la conducirán.

Esta solución es la que podría implementarse en el corto plazo. A futuro y dependiendo de las necesidades de capacitación podría promoverse a Gerencia de Desarrollo Humano como un Órgano Desconcentrado. Considerar que este proceso es nuevo en los Gobierno regionales y dependerá de los conductores del mismo en los inicios para determinar la magnitud exacta que debiera tener.

11.4.- Financiero.

El financiamiento del Plan de Desarrollo de Capacidades del Gobierno Tumbes podrá provenir de diversas fuentes, entre ellas:

- i. Recursos ordinarios del Gobierno Regional en el marco de proyectos de inversión.
- ii. Transferencias específicas del gobierno nacional para los fines de desarrollo de capacidades.
- iii. Donaciones y transferencias recibidas en el marco de la cooperación internacional.
- iv. Proyectos desarrollados conjuntamente con los miembros de la plataforma regional.
- v. Recursos provenientes de los cooperantes.

Actualmente se han realizado las coordinaciones con la Gerencia de Presupuesto para cubrir lo restante de lo planificado del 2011 y formular el presupuesto para los próximos cuatro años.



11.3.- Operativo.

Actualmente existe la Oficina de Bienestar Social y Capacitación la cual tendría como responsabilidad ejecutar operativamente el PRDC Tumbes 2011 – 2015. Esta medida es transitoria hasta que se ejecuten las siguientes medidas:

- 1.- La oficina de Bienestar Social y Capacitación se convierta en Oficina de Desarrollo Humano.
- 2.- Las funciones referidas a Bienestar Social sean transferidas a Recursos Humanos.
- 3.- Se formulen y aprueben en las instancias correspondientes las nuevas funciones y perfiles de esta oficina así como de los servidores públicos que la conducirán.

Esta solución es la que podría implementarse en el corto plazo. A futuro y dependiendo de las necesidades de capacitación podría promoverse a Gerencia de Desarrollo Humano como un Órgano Desconcentrado. Considerar que este proceso es nuevo en los Gobierno regionales y dependerá de los conductores del mismo en los inicios para determinar la magnitud exacta que debiera tener.

11.4.- Financiero.

El financiamiento del Plan de Desarrollo de Capacidades del Gobierno Tumbes podrá provenir de diversas fuentes, entre ellas:

- i. Recursos ordinarios del Gobierno Regional en el marco de proyectos de inversión.
- ii. Transferencias específicas del gobierno nacional para los fines de desarrollo de capacidades.
- iii. Donaciones y transferencias recibidas en el marco de la cooperación internacional.
- iv. Proyectos desarrollados conjuntamente con los miembros de la plataforma regional.
- v. Recursos provenientes de los cooperantes.

Actualmente se han realizado las coordinaciones con la Gerencia de Presupuesto para cubrir lo restante de lo planificado del 2011 y formular el presupuesto para los próximos cuatro años.



XII.- Monitoreo y Evaluación del PRDC, conforme al Sistema diseñado y aprobado por la Secretaria de Descentralización

Anexos 02, 03 y 04. adjuntos.

XIII.- Programación Multianual y Financiamiento del PRDC

PRESUPUESTO 2011

	170.20	14.49	1,200.00	1,200.00	666.20
	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	4,255	0	0	0	0
Trabajo en Equipo	8,510	0	0	0	0
Gestion de Conflictos	0	0	0	0	0
Desarrollo Sostenible	0	0	0	0	0
Inteligencias Emocional	0	0	0	0	0
Clima Organizacional	4,255	0	0	0	0
Gestion del Conocimiento	0	0	0	0	0
Idiomas	0	0	0	0	0
Competencias Genericas	0	0	0	0	0
Herramientas Informaticas	17,020	0	0	0	0
Gestion del Talento Humano	0	0	0	0	0
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	4,255	0	0	0	0
Sistema de Informacion Estadistico	4,255	0	0	0	0
SIAF 2,0	8,510	0	0	0	0
SNIP	8,510	0	0	0	0
Planificacion Estrategica y Operativa	0	0	0	0	0
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	0	0	0	0	0
Metodos de Desarrollo Institucional	0	0	0	0	0
Gestion Publica	0	0	0	0	0
Compencias Especificas	0	0	0	0	0
Diseño de Estrategias Comunicacionales	0	0	0	0	0
Planeamiento Ambiental	0	0	0	0	0
Gestion de Riesgo de Desastres	4,255	0	0	0	0
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	0	0	0	0	0
Gestion de Conflictos Sociales	0	0	0	0	0
Diseño de Politicas Sectorial	2,553	0	0	0	0
	66,378	0	0	0	0

66,378



PRESUPUESTO 2012

170.20 14.49 1,200.00 1,200.00 666.20

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	4,255	0	0	0	0
Trabajo en Equipo	25,530	0	170	0	0
Gestion de Conflictos	8,510	0	0	0	0
Desarrollo Sostenible	4,255	725	1,200	0	0
Inteligencias Emocional	4,255	0	0	0	0
Clima Organizacional	4,255	0	1,200	0	0
Gestion del Conocimiento	4,255	0	0	0	0
Idiomas	0	0	0	0	0
Competencias Genericas	0	0	0	0	0
Herramientas Informaticas	34,040	2,899	0	0	0
Gestion del Talento Humano	5,106	0	511	0	0
Presupesto Participativo y Gestion Por Resultados	5,106	725	2,400	2,400	0
Sistema de Informacvion Estadistico	4,255	362	0	0	0
SIAF 2,0	8,510	725	0	0	0
SNIP	8,510	0	2,400	2,400	0
Planificacion Estrategica y Operativa	6,808	0	2,400	2,400	0
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	8,510	0	2,400	2,400	0
Metodos de Desarrollo Institucional	4,255	362	2,400	2,400	0
Gestion Publica	0	0	0	0	13,324
Compencias Especificas	0	0	0	0	0
Diseño de Estrategias Comunicacionales	2,553	0	0	0	0
Planeamiento Ambiental	2,553	0	0	0	0
Gestion de Riesgo de Desastres	2,553	0	0	0	0
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	2,553	0	0	0	0
Gestion de Conflictos Sociales	3,404	0	0	0	0
Diseño de Politicas Sectorial	2,553	0	0	0	0
	156,584	5,798	15,081	12,000	13,324

202,786

PRESUPUESTO 2012

170.20 14.49 1,200.00 1,200.00 666.20

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	4,255	0	0	0	0
Trabajo en Equipo	25,530	0	170	0	0
Gestion de Conflictos	8,510	0	0	0	0
Desarrollo Sostenible	4,255	725	1,200	0	0
Inteligencias Emocional	4,255	0	0	0	0
Clima Organizacional	4,255	0	1,200	0	0
Gestion del Conocimiento	4,255	0	0	0	0
Idiomas	0	0	0	0	0
Competencias Genericas	0	0	0	0	0
Herramientas Informaticas	34,040	2,899	0	0	0
Gestion del Talento Humano	5,106	0	511	0	0
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	5,106	725	2,400	2,400	0
Sistema de Informacion Estadistico	4,255	362	0	0	0
SIAF 2,0	8,510	725	0	0	0
SNIP	8,510	0	2,400	2,400	0
Planificacion Estrategica y Operativa	6,808	0	2,400	2,400	0
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	8,510	0	2,400	2,400	0
Metodos de Desarrollo Institucional	4,255	362	2,400	2,400	0
Gestion Publica	0	0	0	0	13,324
Compencias Especificas	0	0	0	0	0
Diseño de Estrategias Comunicacionales	2,553	0	0	0	0
Planeamiento Ambiental	2,553	0	0	0	0
Gestion de Riesgo de Desastres	2,553	0	0	0	0
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	2,553	0	0	0	0
Gestion de Conflictos Sociales	3,404	0	0	0	0
Diseño de Politicas Sectorial	2,553	0	0	0	0
	156,584	5,798	15,081	12,000	13,324

202,786



PRESUPUESTO 2014

170.20 14.49 1,200.00 1,200.00 666.20

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	0	0	0	0	0
Trabajo en Equipo	85,100	0	340	340	0
Gestion de Conflictos	0	0	0	0	0
Desarrollo Sostenible	5,106	725	1,200	0	0
Inteligencias Emocional	4,255	0	0	0	0
Clima Organizacional	8,510	0	2,400	2,400	0
Gestion del Conocimiento	4,255	0	1,200	1,200	0
Idiomas	0	0	0	0	0
Competencias Genericas	0	0	0	0	0
Herramientas Informaticas	34,040	7,247	0	0	0
Gestion del Talento Humano	5,106	0	4,800	4,800	0
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	5,106	1,160	4,800	2,400	0
Sistema de Informacion Estadistico	0	362	0	0	0
SIAF 2,0	8,510	725	0	0	0
SNIP	8,510	0	2,400	2,400	0
Planificacion Estrategica y Operativa	6,808	0	2,400	2,400	0
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	8,510	0	2,400	2,400	0
Metodos de Desarrollo Institucional	4,255	362	2,400	2,400	0
Gestion Publica	0	0	0	0	13,324
Compencias Especificas	0	0	0	0	0
Diseño de Estrategias Comunicacionales	2,553	0	0	0	0
Planeamiento Ambiental	2,553	0	0	0	0
Gestion de Riesgo de Desastres	2,553	0	0	0	0
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	2,553	0	0	0	0
Gestion de Conflictos Sociales	3,404	0	0	0	0
Diseño de Politicas Sectorial	2,553	0	0	0	0
	204,240	10,580	24,340	20,740	13,324



XIV - Mesa Ejecutiva

PRESUPUESTO 2015

Anexo 01 - Resumen

170.20 14.49 1,200.00 1,200.00 666.20

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	0	0	0	0	0
Trabajo en Equipo	85,100	0	3,600	2,400	0
Gestion de Conflictos	0	0	0	0	0
Desarrollo Sostenible	5,106	725	1,200	0	0
Inteligencias Emocional	4,255	0	0	0	0
Clima Organizacional	8,510	0	3,600	2,400	0
Gestion del Conocimiento	4,255	0	1,200	1,200	0
Idiomas	0	0	0	0	0
Competencias Genericas	0	0	0	0	0
Herramientas Informaticas	34,040	10,146	0	0	0
Gestion del Talento Humano	5,106	0	4,800	2,400	0
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	5,106	1,739	4,800	2,400	0
Sistema de Informacion Estadistico	0	362	0	0	0
SIAF 2,0	8,510	725	0	0	0
SNIP	8,510	0	2,400	2,400	0
Planificacion Estrategica y Operativa	6,808	0	2,400	2,400	0
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	8,510	0	2,400	2,400	0
Metodos de Desarrollo Institucional	4,255	362	2,400	2,400	0
Gestion Publica	0	0	0	0	13,324
Compencias Especificas	0	0	0	0	0
Diseño de Estrategias Comunicacionales	2,553	0	0	0	0
Planeamiento Ambiental	2,553	0	0	0	0
Gestion de Riesgo de Desastres	2,553	0	0	0	0
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	2,553	0	0	0	0
Gestion de Conflictos Sociales	3,404	0	0	0	0
Diseño de Politicas Sectorial	2,553	0	0	0	0
	204,240	14,059	28,800	20,400	13,324

280,823

RD - Marea Litoral

PRESUPUESTO 2015

Artículo 01. Asesoría

170.20 14.49 1,200.00 1,200.00 666.20

	HERRAMIENTAS				
	Presencial	Virtual	Coaching	Pasantias	Diplomados
Competencias Personales					
Liderazgo	0	0	0	0	0
Trabajo en Equipo	85,100	0	3,600	2,400	0
Gestion de Conflictos	0	0	0	0	0
Desarrollo Sostenible	5,106	725	1,200	0	0
Inteligencias Emocional	4,255	0	0	0	0
Clima Organizacional	8,510	0	3,600	2,400	0
Gestion del Conocimiento	4,255	0	1,200	1,200	0
Idiomas	0	0	0	0	0
Competencias Genericas	0	0	0	0	0
Herramientas Informaticas	34,040	10,146	0	0	0
Gestion del Talento Humano	5,106	0	4,800	2,400	0
Presupuesto Participativo y Gestion Por Resultados	5,106	1,739	4,800	2,400	0
Sistema de Informacion Estadistico	0	362	0	0	0
SIAF 2,0	8,510	725	0	0	0
SNIP	8,510	0	2,400	2,400	0
Planificacion Estrategica y Operativa	6,808	0	2,400	2,400	0
Gestion y Monitoreo de Proyectos de Inversion Publica	8,510	0	2,400	2,400	0
Metodos de Desarrollo Institucional	4,255	362	2,400	2,400	0
Gestion Publica	0	0	0	0	13,324
Compencias Especificas	0	0	0	0	0
Diseño de Estrategias Comunicacionales	2,553	0	0	0	0
Planeamiento Ambiental	2,553	0	0	0	0
Gestion de Riesgo de Desastres	2,553	0	0	0	0
Estrategias de la Desarrollo de la Identidad Historico Cultural	2,553	0	0	0	0
Gestion de Conflictos Sociales	3,404	0	0	0	0
Diseño de Politicas Sectorial	2,553	0	0	0	0
	204,240	14,059	28,800	20,400	13,324

280,823



XIV.- Marco Lógico

Anexo 01. Adjunto.



Gobierno Regional Tumbes

ANEXO





Gobierno Regional Tumbes

ANEXO

2012 *Desarrollo de Habilidades Específicas - Competencia*
Hoja Resumen - Matriz de Programación Anual de Actividades del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA	GORPANT-SCDI
RESPONSABLE DEL REPORTE	EQUIPO TECNICO DEL PROC
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PIA	MES																	
						ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	RE	DECEMBRE					
						META FISICA																	
01. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida	1.1. Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estado de análisis de la oferta y demanda de capacitación en la región Tumbes.	01 Capacitación de la demanda y oferta de capacitación del Progg.	BIENESTAR Y CAPACITACION	5,000.00																1.00		
	1.2. Diseño de perfiles de las instituciones públicas, privadas, micro y pequeñas empresas, procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias, capacitación (operación, especialización, actualización de las habilidades técnicas y profesionales) en la región Tumbes.	Detalle de Perfiles de instituciones públicas de todo el Progg.	01 Estado con los perfiles de instituciones públicas de todo el Progg.	100% para todo el Progg.	BIENESTAR Y CAPACITACION	5,000.00																1.00	
	1.3. Asesoramiento y acompañamiento a las instituciones públicas a nivel regional y local de la región Tumbes.	Numero de Servicios Coaching / Asesoramiento y acompañamiento para atender la demanda identificada.	Numero de Servicios Coaching / Asesoramiento y acompañamiento para atender la demanda identificada.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	10,450.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00
	1.4. Capacitación a los servidores públicos en la región Tumbes.	Numero de horas de capacitación en temas de gestión de las instituciones públicas.	Numero de horas de capacitación en temas de gestión de las instituciones públicas.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	10,000.00	4.00				4.00											4.00	0.00
02. Institucionaliza la gestión y producción de conocimiento e información en la gestión pública a través de la formación en servicio sostenida	2.1. Capacitación a los servidores públicos en metodologías para diseñar la gestión y producción de conocimiento e información en la gestión pública.	Numero de Proyectos de implementación de metodologías para diseñar la gestión y producción de conocimiento e información en la gestión pública.	1	BIENESTAR Y CAPACITACION	4,250.00																		
	2.2. Capacitación a los servidores públicos en metodologías para diseñar la gestión y producción de conocimiento e información en la gestión pública.	Numero de Proyectos de implementación de metodologías para diseñar la gestión y producción de conocimiento e información en la gestión pública.	1	BIENESTAR Y CAPACITACION	2,000.00																		
	2.3. Capacitación a los servidores públicos en metodologías para diseñar la gestión y producción de conocimiento e información en la gestión pública.	Numero de Proyectos de implementación de metodologías para diseñar la gestión y producción de conocimiento e información en la gestión pública.	1	BIENESTAR Y CAPACITACION	2,000.00																		
03. Promover la capacidad y funcionamiento de redes interinstitucionales que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PROC Tumbes.	3.1. Organización y funcionamiento de la Red Regional de Capacidades con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación y la sociedad civil.	Numero de reuniones con representantes de las instituciones y representantes de la región Tumbes.	100% (4 / 4)	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00																	5.00	
	3.2. Intercambio de experiencias entre las instituciones sobre buenas prácticas de gestión pública.	Numero de reuniones con representantes de las instituciones y representantes de la región Tumbes.	100% (1 / 1)	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00																		5.00
	3.3. Revisión de estudios que sustentan y contribuyen a mejorar las buenas prácticas de gestión pública a nivel regional.	Existe Documento que sustenta y analiza las mejores prácticas de gestión pública a nivel del GoRe Tumbes.	100% (4 / 4)	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00																		
	3.4. Revisión de estudios que sustentan y contribuyen a mejorar las buenas prácticas de gestión pública a nivel regional.	Existe Documento que sustenta y analiza las mejores prácticas de gestión pública a nivel del GoRe Tumbes.	100% (1 / 1)	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00																		



317,764.30

Hoja Resumen - Matriz de Programación Anual de Actividades del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades

2013

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA	GRPPAT-SGDI
RESPONSABLE DEL REPORTE	EQUIPO TECNICO DEL PROC
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PIA	MES												
						ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
						META FISICA												
01. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión de las unidades de gestión pública a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida.	1.1. Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación del Pliego	SGDI	5,000.00												1.00	
	1.2. Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.	Diseño de perfiles de los servidores públicos de todo el Pliego	01 Estudio con los Perfiles derivados al 100% Pliego	SGDI	5,000.00													1.00
	1.3. Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización) de las unidades de gestión pública a nivel regional y local de la Región Tumbes.	Numero de Servicios ejecutados / Numero de Servicios presupuestados	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	23061901.19	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00
	1.4. Ejecución de acciones de capacitación (cursos) a través de la formación en servicio sostenida.	Numero de acciones de capacitación / Numero de cursos / Numero de Servicios presupuestados	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	24,000.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	2.1. Capacitación a las unidades de gestión pública para mejorar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Nº. De horas efectivas de capacitación / Horas presupuestadas en gestión de conocimiento / Horas presupuestadas en Programación Académica en Gestión de Conocimiento	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	5,455.00			25.00										
	2.2. Implementación de proyectos de gestión de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de Proyectos de gestión de conocimiento e información en gestión pública	2	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00												2	
	2.3. Producción, edición y publicación de materiales bibliográficos, digitales relacionados a la gestión e información de conocimiento e información en gestión pública.	Formular anualmente informes de la implementación de buenas prácticas en gestión pública	2	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00													2



Hoja Resumen - Matriz de Programación Anual de Actividades del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades

2014

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA	GRPPAT-SCDI
RESPONSABLE DEL REPORTE	EQUIPO TECNICO DEL PRODC
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PIA	MES													
						ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
						META FISICA AMADA													
01. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión desables de las/os servidoras/os públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida.	1.1. Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de Capacitables	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación del Pliego	SCDI	5,000.00													1.00	
	1.2. Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.	Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Pliego	100%	SCDI	5,000.00														1.00
	1.3. Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, actualización) de las/os servidoras/os públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes.	Numero de Servicios ejecutados / Numero de Servicios Coachng presupuestados	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	242,228.84	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00
	1.4. Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y mentoría para las/os servidoras/os atender la demanda identificada.	Numero de acciones de acompañamiento (coaching) y mentoría para las/os servidoras/os atender la demanda identificada.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	24,340.40	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	2.1. Capacitación a las/os servidoras/os públicos en metodologías para desarrollar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	ING. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas presenciales en Programación Académica en Gestión de Conocimiento.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	6,655.00			27.00											
	2.2. Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de Proyectos de conocimiento implementados	2	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00														
	2.3. Producción, edición y publicación de materiales bibliográficos, digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Formular anualmente informes de la sistematización de buenas prácticas en gestión pública.	2	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00														



Hoja Resumen - Matriz de Programación Anual de Actividades del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades

2015

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRPPAT-SGDI
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PIA	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE					
						PROGRAMADA																											
03. Promover la organización y funcionamiento de redes interinstitucionales que generen la implementación efectiva y sostenibilidad del PRDC Tumbes.	Sensibilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRDC Tumbes	Numero de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Numero de entidades posibles cooperantes de credibilidad existentes en Region Tumbes	100% (6 / 6)	SGDI	0.00																												
	Organización y funcionamiento la Comisión Regional de Desarrollo de Capacidades con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación y la sociedad civil.	Numero de Entidades Comprometidas / Numero de Entidades pre establecidas para formar parte de la red	100% (6 / 6)	SGDI	0.00																												
	Intercambio de experiencia exitosas interinstitucionales sobre buenas prácticas de gestión pública	Numero de reuniones con cooperantes, otros GoRe Region Macroronca / Reuniones Anuales establecidas	100% (2/2)	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00																												
Realización de estudios que sistematicen y contribuyan a mejorar las buenas prácticas gubernamentales a nivel regional.	Existe Documento que sistematiza anualmente las mejores practicas gubernamentales a nivel del GoRe Tumbes	Un (1) Documento que sistematiza las mejores practicas de gestion gubernamental en el GoRe Tumbes		SGDI	0.00																												
					0.00	260.822.84																											



Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades 2011

PLIEGO: 461
 UNIDAD ORGANICA: GRPPAT-SCDI
 EQUIPO TECNICO DEL RESPONSABLE DEL REPORTE: PROC
 Fecha: Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM.		ABRIL		MAYO		JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.						
						META FISICA																						
						PROG.	EJEC.	PROG.																				
01. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión desables de las/os servidoras públicas a nivel regional y local, a través de la atención en servicio asistencia	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estudio del análisis de la oferta y	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación del Píeigo	BIENESTAR Y CAPACITACION	5.000,00																							
	Diseño de perfiles de los servidores públicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.		01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Píeigo	BIENESTAR Y CAPACITACION	5.000,00																							
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientada a mejorar la toma de decisiones	Fortalecimiento de la formación en servicio asistencia, actualización de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes.	Diseño de Perfiles de servidores E	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	183.450,50																							
	Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y asistencia técnica necesaria) presupuestados para atender la demanda identificada.	Numero de Servicios ejecutados / Numero de Servicios Coaching	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	15.000,00																							
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientada a mejorar la toma de decisiones	Capacitación a las/os servidoras públicas en metodologías para desarrollar la gestión pública de conocimiento e información en gestión pública.	Nro. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas de capacitación en Programación Académica / Gestión de Conocimiento	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	4.250,00																							
	Implementación de proyectos de gestión de conocimiento pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de Proyectos acerca de gestión de conocimiento implementados	0	BIENESTAR Y CAPACITACION	3.000,00																							



Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades 2011

PLIEGO	451
UNIDAD ORGANICA	GRPPAT-SGDI
RESPONSABLE DEL REPORTE	EQUIPO TECNICO DEL PROC
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM.		ABRIL		MAYO		JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
01. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión deseadas de los/as servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio estudiantil	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estudio del análisis de la oferta y	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación del Pliego	BIENESTAR Y CAPACITACION	5,000.00																		
	Diseño de perfiles de los servidores públicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.		01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pliego	BIENESTAR Y CAPACITACION	5,000.00																		
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientada a la toma de decisiones	Fortalecimiento de la formación en servicio estudiantil, actualización de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes.	Diseño de Perfiles de servidores	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	183,450.50																		
	Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y asistencia técnica necesarias para atender la demanda identificada.	Numero de Servicios ejecutados / Numero de Servicios Coaching presupuestados	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	15,080.80																		
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientada a la toma de decisiones	Capacitación a los/as servidores públicos en metodologías para desarrollar proyectos de conocimiento e información en gestión pública.	Nro. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas presupuestadas en Programación de Gestión de Conocimiento	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	4,255.00																		
	Implementación de proyectos de gestión de conocimiento e información en la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de Proyectos avances de gestión de conocimiento e información en gestión pública	0	BIENESTAR Y CAPACITACION	3,000.00																		



ANEXO 2
Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades 2012

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRPPAT-SGDI
FECHA:	Jun-11
EQUIPO TECNICO DEL PRDC	

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.		
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.
O1: Desarrollar y fortalecer competencias de gestión desahiable de las/os servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio asistencial	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la entidad.	Estudio del análisis de la oferta y demandas de capacidades.	O1: diagnóstico de la demanda y capacitación del Pliego.	SGDI							0.00	0.00										
	Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.	Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Pliego.	O1: Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pliego.	SGDI								0.00	0.00									
O2: Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientada a la toma de decisiones	Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización) de las/os servidores públicos a nivel regional y local de la Región Lambayeque.	Numero de Servicios ejecutados / Numero de Servicios presupuestados.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	91,726.26	86.00					86.00	##	0.00	86.00								
	Implementación de acciones de capacitación (Coaching) y asistencia técnica necesaria para atender la demanda identificada.	Numero de Servicios ejecutados / Numero de Servicios presupuestados.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	7,840.40	4.00						4.00	0.00		4.00							
O2: Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientada a la toma de decisiones	Capacitación a las/os servidores públicos en metodologías para desarrollar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Nro. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas presupuestadas en el Plan Regional de Capacitación en Gestión de Conocimiento.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	2,127.60	25.00					25.00	0.00										
	Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientada a la toma de decisiones.	Numero de Proyectos de gestión de conocimiento.	0	BIENESTAR Y CAPACITACION								0.00	0.00									



Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades 2012
ANEXO 2

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRIPAT-SGDI
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		2DO. TRIM.		3ER. TRIM.			
						PRO G.	EJE G.	PRO G.	EJE G.	PRO G.	EJE G.	PRO G.	EJE G.	PRO G.	EJE G.	PRO G.	EJE G.	PRO G.	EJE G.	PRO G.	EJE G.	PRO G.	EJE G.
03. Promover la organización y funcionamiento de redes institucionales que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PRDC Tumbes.	Producción, edición y publicación de materiales bibliográficos, digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública	Formular anualmente informes de la sistematización de buenas practicas en gestión pública	0																				
	Sensibilización a las instituciones representativas de la región que involucran en las diferentes fases del PRDC Tumbes	Numero de visitas realizadas a Entidades representativas de la región que involucran en las diferentes fases posibles cooperantes de credibilidad existentes en Region tumbes	100% (4 / 4)							0.00	0.00								0.00	0.00		0.00	
	Organización y funcionamiento la Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación y la sociedad civil.	Numero de Entidades Comprometidas / Numero de Entidades pre establecidas para formar parte de la red	100% (4 / 4)		SGDI						0.00	0.00								5.00	0.00		0.00
	Intercambio de experiencia exitosas interinstitucionales sobre buenas practicas de gestión pública	Numero de reuniones con cooperantes, otros GoRe Region Macromorte / Reuniones Anuales establecidas	100% (1 / 1)		SGDI						0.00	0.00								5.00	0.00		0.00
Realización de estudios que permitan comparar las buenas practicas gubernamentales a nivel regional.	Existe Documento que permita analizar las buenas practicas gubernamentales a nivel regional.	Un (1) Documento que permita analizar las buenas practicas gubernamentales a nivel gubernamental		BIENESTAR SOCIAL Y PARTICIPACION						0.00	0.00								0.00	0.00		0.00	
					101,393.15																		



Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades Local 2013

ANEXO 2

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRPPAT-SGD
EQUIPO TECNICO DEL PROC	
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM.		ABRIL		MAYO		JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
O1. Desarrollar y fortalecer competencias técnicas y administrativas en los servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio (capacitación, actualización) de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes.	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estudio de análisis de la demanda y oferta de capacitación.	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación.	SGDI																			
	Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.		Diseño de Perfiles de serv.	01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pliego	SGDI																		
O2. Institucionalizar la gestión y producción de información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones en la gestión pública.	Ejecución de acciones de capacitación (coaching) y Cooperación técnica regional para atender la demanda identificada.	Numero de Servicios ejecutados (Coaching) y Cooperación técnica regional para atender la demanda identificada.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	103,486.59	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	282.00	0.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	282.00	0.00	282.00	0.00
	Capacitación a los servidores públicos en metodologías para desarrollar la gestión, y producción de conocimiento e información en gestión pública.		Numero de Servicios ejecutados (Coaching) y Cooperación técnica regional para atender la demanda identificada.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	12,000.00		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	5.00
	Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de Proyectos acerca de gestión de conocimiento e información en gestión pública.	0	BIENESTAR Y CAPACITACION	2,727.50		25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	0.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	0.00	25.00	0.00



ANEXO 2
Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades Local 2013

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRPPAT-SGD
EQUIPO TECNICO DEL PROC	
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM.		ABRIL		MAYO		JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
O1. Desarrollar y fortalecer competencias técnicas y administrativas en los servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio (capacitación, actualización) de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes.	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estudio de análisis de la demanda y oferta de capacitación.	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación.	SGDI																			
	Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.		Diseño de Perfiles de serv.	01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pliego	SGDI																		
O2. Institucionalizar la gestión y producción de información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones en la gestión pública.	Ejecución de acciones de capacitación (coaching) y Cooperación técnica regional para atender la demanda identificada.	Numero de Servicios ejecutados (coaching) y Cooperación técnica regional para atender la demanda identificada.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	103,486.59	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	282.00	0.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	282.00	0.00	282.00	0.00
	Capacitación a los servidores públicos en metodologías para desarrollar la gestión, y producción de conocimiento e información en gestión pública.		Numero de Servicios ejecutados (coaching) y Cooperación técnica regional para atender la demanda identificada.	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	12,000.00		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	5.00
	Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de Proyectos acerca de gestión de conocimiento e información en gestión pública.	0	BIENESTAR Y CAPACITACION	2,727.50		25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	0.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	25.00	0.00	25.00	0.00



ANEXO 2
Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades Local 2013

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRFPAT-SGDI
FECHA:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		2do. TRIM.		1er. TRIM.	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
01. Promover la organización y funcionamiento de redes interinstitucionales que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PRDC Tumbes.	Producción, edición y publicación de manuales de buenas prácticas digitales relacionadas a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Serstabilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRDC Tumbes	Formular anualmente los manuales de buenas prácticas de buenas practicas en gestión pública Numero de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / posibles cooperantes de posibles cooperantes de	0	BIENESTAR AR Y CAPACITACION																	
03. Promover la organización y funcionamiento de redes interinstitucionales que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PRDC Tumbes.	Organización y funcionamiento la Red Regional de Desarrollo de Capacidades con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación y la sociedad civil. Intercambio de experiencias exitosas interinstitucionales sobre buenas practicas de gestión pública. Realización de estudios que sistematicen y contribuyan a mejorar las prácticas gubernamentales a nivel regional.	Numero de Entidades participantes / Numero de Entidades por parte de la red Numero de reuniones con cooperantes, otros GoRe Region Macrorrente / Reuniones Anuales Existe Documento que sistematiza anualmente las mejores practicas gubernamentales a nivel del GoRe Tumbes	100% (4 / 4) 100% (4 / 4) 100% (1/1)	SGDI SGDI BIENESTAR AR Y CAPACITACION																	

116,208.09



ANEXO 2
Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades Local 2013

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA	GRFPAT-SGDI
RESPONSABLE DEL REPORTE	EQUIPO TECNICO DEL PRDC
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		1ER. TRIM.		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.	
						PROG.	EC.	PROG.	EC.	PROG.	EC.	PROG.	EC.	PROG.	EC.	PROG.	EC.	PROG.	EC.	PROG.	EC.	PROG.	EC.
	Producción, edición y publicación de manuales digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Formular anualmente el plan de sistematización de buenas practicas en gestión pública	0	BIENESTAR Y CAPACITACION																			
	Sensibilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRDC	Numero de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Numero de entidades / posibles cooperantes de Tumbes	100% (4 / 4)	SGDI																			
	Organización y funcionamiento la Red de Cooperantes / Desarrollo de Capacidades con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación y sociedad civil.	Numero de Entidades posibles cooperantes / Numero de Entidades para formar parte de la red	100% (4 / 4)	SGDI																			
03. Promover la organización y funcionamiento de las instituciones que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PRDC Tumbes.	Intercambio de experiencia exitosas interinstitucionales sobre buenas practicas de gestión pública Realización de estudios que sistematicen y contribuyan a mejorar las practicas gubernamentales a nivel regional.	Numero de reuniones con cooperantes, otros GoRe Region Macrorregion / Reuniones Anuales Existe Documento que sistematiza anualmente las practicas gubernamentales a nivel del GoRe Tumbes	100% (1/1) Un (1) Documento	BIENESTAR Y CAPACITACION																			

118,206.09



ANEXO 2
Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades Local 2013

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRFPAT-SGDI
FECHA:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		2do. TRIM.		1er. TRIM.	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
01. Promover la organización y funcionamiento de las organizaciones de cooperación interinstitucionales que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PRDC Tumbes.	Producción, edición y publicación de manuales de buenas prácticas digitales relacionadas a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Serstabilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRDC Tumbes	Formular anualmente los manuales de buenas prácticas de buenas practicas en gestión pública Numero de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / posibles cooperantes de posibles cooperantes de	0 100% (4 / 4)	BIENESTAR AR Y CAPACITACION																	
03. Promover la organización y funcionamiento de las organizaciones de cooperación interinstitucionales que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PRDC Tumbes.	Organización y funcionamiento la Red Regional de Desarrollo de Capacidades con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación y la sociedad civil. Intercambio de experiencias exitosas internacionales sobre buenas practicas de gestión pública Realización de estudios que sistematicen y contribuyan a mejorar las prácticas gubernamentales a nivel regional	Numero de Entidades beneficiarias / Numero de Entidades por parte de la red Numero de reuniones con cooperantes, otros GoRe Region Macrorrente / Reuniones Anuales Existe Documento que sistematiza anualmente las mejores practicas gubernamentales a nivel del GoRe Tumbes	100% (4 / 4) 100% (11)	SGDI BIENESTAR AR Y CAPACITACION																	

116,208.09



Hoja Resumen - Matriz de Monitoreo y Evaluación Semestral del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades 2015

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA	GRFPAT-SGD
REPORTE	EQUIPO TECNICO DEL PROC
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA REQUISITADA	PRESUPUESTO SEMESTRAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM.		ABRIL		MAYO		JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.			
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
O1: Desarrollar y fortalecer capacidades de gestión de los servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta de la atención.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades	01 diagnósticos de la oferta y demanda de capacitación del Pliego	SGDI								0.00													
	Diseño de perfiles de los servidores públicos de los servicios administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.	Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Pliego	01 Estudios con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pliego	SGDI									0.00												
O2: Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización) de los servidores públicos a nivel regional y local de la región.	Numero de Servicios ejecutados / Numero servicios presupuestados	100%	BIENESTAR CAPACITACION	122,883.97	198.00		###		198.00		594.00	0.00	198.00					198.00		594.00	0.00	594.00	0.00	
	Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y asistencia técnica necesarias para atender la demanda identificada.	Numero de Servicios de Coaching/ Numero de Servicios Coaching presupuestados	100%	BIENESTAR CAPACITACION	14,400.00			6.00					6.00	0.00					6.00		6.00	0.00			6.00
O2: Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Capacitación a los servidores públicos en metodologías para la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	capacitación en temas de gestión de conocimiento / Programas de capacitación / Programación Académica en Gestión de Conocimiento	100%	BIENESTAR CAPACITACION	3,327.60			25.00	0.00			25.00	0.00								0.00	0.00			
	Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de Proyectos acerca de gestión de conocimiento implementados	0	BIENESTAR CAPACITACION																	0.00	0.00			
O2: Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Producción, edición y publicación de materiales bibliográficos, digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Formular anualmente informes de la sistematización de buenas practicas en gestión pública.	0	BIENESTAR CAPACITACION																	0.00	0.00			
																					0.00	0.00			



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES GOBIERNO REGIONAL TUMBES

LIEGRO 461
 UNIDAD ORGANICA GRPPAT-SGDI
 REPORTE EQUIPO TECNICO DEL PROC
 Fecha: Jun-11

PRESUPUESTO 2012

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO ANUAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM		ABRIL		MAYO	
						PROG.	EJEC.										
01. Desarrollar y fortalecer competencias con servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atienda. Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias. Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización) de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes. Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y asistencia técnica necesarias para atender la demanda identificada.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades. Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Piango Número de Perfiles de servidores públicos de todo el Piango Número de Servicios ejecutados / Numero servicios presupuestados Número de Servicios Coaching/ Numero de Servicios Coaching presupuestados	01 cronológico de la demanda y oferta de capacitación del Piango 01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Piango 100% 100%	BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION	5,000.00 5,000.00 183,450.50 15,000.80	0.00 0.00 86.00 4.00	0.00 0.00 86.00 4.00	0.00 0.00 86.00 0.00									
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar el tema de gobernanza.	Capacitación a los servidores públicos en metodologías para desarrollar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Producción de conocimiento e información en conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en producción y publicación de materiales bibliográficos, digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Sensibilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRCO Tumbes	Nº. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas presupuestadas en Programación Académica en Gestión de Conocimiento Número de Proyectos acerca de gestión de conocimiento implementados Formular anualmente informes de la sistematización de buenas practicas en gestión pública Número de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Número de entidades posibles cooperantes de entidades existentes en Region Tumbes	100% 0 0 100% (4/4)	BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION	4,255.00 3,000.00 2,000.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00											
3. Promover la organización y funcionamiento de redes e instituciones que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad de la gestión pública	Organización y funcionamiento de la Plataforma Regional de Desarrollo de Capacidades con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación, la sociedad civil, instituciones de cooperación técnica y otras instituciones sobre buenas practicas de gestión pública	Número de Entidades Comprometidas / Número de Entidades pre establecidas para formar parte de la red Número de reuniones con cooperantes, otros CoRe, Region Macromonte / Reuniones Anuales establecidas	100% (4/4) 100% (4/4) 100% (1/1)	BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES GOBIERNO REGIONAL TUMBES

IEGO	461
UNIDAD ORGANICA	GRPPAT-SGDI
PORTE	EQUIPO TECNICO DEL PRDC
CH:	Jun-11

PRESUPUESTO 2013

0.00

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO ANUAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM		AÑO			
						META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
1. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión deseadas de los servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende. Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias. Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización) de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes. Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y asistencia técnica necesarias para atender la demanda identificada.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades Diseño de Perfiles de servidores Públicos de todo el Pílogo. Número de Servicios ejecutados / Número de servicios presupuestados / Número de Servicios Coaching presupuestados	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación...en un Pílogo 01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pílogo 100% 100%	SGDI SGDI BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION	5,000.00 5,000.00 205,851.19 24,000.00	0.00 0.00 94.00 0.00	0.00 0.00 94.00 5.00	0.00 0.00 282.00 0.00	0.00 0.00 0.00 5.00	0.00 0.00 25.00 0.00	0.00 0.00 25.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00		
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en la Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Capacitación a los servidores públicos en metodologías para desarrollar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Producción, edición y publicación de materiales pedagógicos, digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Sensibilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRDC Tumbes	Nro. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas presupuestadas en Programación Académica en Gestión de Conocimiento Número de Proyectos acerca de gestión de conocimiento implementados Formular anualmente informes de la sistematización de buenas prácticas Número de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Número de entidades posibles cooperantes de credibilidad existentes en la Región Tumbes	100% 0 0 100% (4 / 4)	BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION SGDI	5,485.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00			



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES GOBIERNO REGIONAL TUMBES

IEGO	461
IDAD ORGANICA	GRPPAT-SGDI
FORTE	EQUIPO TECNICO DEL PRDC
DIAS	Jun-11

PRESUPUESTO 2013

0.00

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO ANUAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		TER. TRIM		ABRIL	
						META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA			
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.		
11. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión de los servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende. Diseño de perfiles de los servidores públicos, generales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias. Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización de servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes) Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y asistencia técnica necesarias para atender la demanda identificada.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades. Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Piango. Número de Servicios ejecutados / Número servicios presupuestados / Número de Servicios Coaching presupuestados	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacita... 01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Piango 100% 100%	SGDI	5,000.00 5,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en el Gobierno Regional Tumbes a mejorar la toma de decisiones.	Capacitación a los servidores públicos en metodologías para desarrollar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Producción, edición y publicación de materiales (publicaciones, digitales relacionados a la gestión pública) de conocimiento e información en gestión pública. Sensibilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del proyecto PRDC Tumbes	Nro. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / horas presupuestadas en Programación Académica en Gestión de Conocimiento Número de Proyectos acerca de gestión de conocimiento implementados Formular anualmente informes de la sistematización de buenas prácticas Número de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Número de entidades posibles cooperantes de credibilidad existentes en la Región Tumbes.	100% 0 0 100% (4 / 4)	BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION BIENESTARY CAPACITACION SGDI	205 951.19 24,000.00 5,455.00 0.00	94.00	0.00	94.00	0.00	0.00	25.00	0.00	0.00	0.00	0.00



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES GOBIERNO REGIONAL TUMBES

LIEGO	461
UNIDAD ORGANICA	GRPPAT-SGOI
EPORTE	EQUIPO TECNICO DEL PRODC
Fecha:	Jun-11

PRESUPUESTO 2013

0.00

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO ANUAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		TER. TRIM		ABRIL	
						META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación. -2- Pliego	SGOI	5,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
01 Desarrollar y fortalecer competencias de gestión desahables de las/os servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio asistencia	Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.	Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Pliego	01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pliego	SGOI	5,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Fortalecimiento de la formación en servicio asistencia, actualización de las/os servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes.	Numero de Servicios ejecutados / Numero de Servicios Coaching / Numero de Servicios Coaching presupuestados	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	205,951.19	94.00	94.00	94.00	282.00	0.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00
	Capacitación a las/os servidores públicos en metodologías para desarrollo de gestión pública.	Nro. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas presupuestadas en ejecución / Horas efectivas en Gestión de Conocimiento	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	24,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
02 Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información a mejorar la toma de decisiones.	Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública	Numero de Proyectos acerca de gestión de conocimiento implementados	0	BIENESTAR Y CAPACITACION	5,455.00	0.00	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00	25.00	0.00	0.00	0.00
	Producción, edición y publicación de materiales bibliográficos, digitales, multimediales y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Formular anualmente informes de la sistematización de buenas practicas en gestión pública.	0	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	Sensibilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRODC Tumbes	Numero de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Numero de entidades posibles cooperantes de credibilidad existentes en Tumbes.	100% (4 / 4)	SGOI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES COLECTIVAS
ANEXO 10

MAYO	JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		3ER. TRIM.		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		4TO. TRIM.		2DO. TRIM.		ANUAL				
	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	TA FISICA	EJEC.	
00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00
00	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00
30	94.00		282.00	0.00	564.00	0.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	94.00	282.00	0.00	94.00	94.00	94.00	94.00	0.00	0.00	0.00	188.00	0.00	470.00	0.00	1,034.00	0.00	1,034.00	0.00
30	0.00		5.00	0.00	10.00	0.00	0.00	0.00	5.00	0.00	0.00	0.00	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.00	0.00	0.00	5.00	0.00	10.00	0.00	20.00	0.00	20.00	0.00	
30	0.00		0.00	0.00	25.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00	25.00	0.00
30	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	0.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	
30	0.00		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	0.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	
30	4.00		4.00	0.00	4.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.00	0.00	0.00	4.00	0.00	4.00	0.00	4.00	0.00	4.00	0.00	

PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES GOBIERNO REGIONAL TUMBES

PLIEGO	461
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRPPAT-SGD
Fecha:	Jun:11

PRESUPUESTO 2014

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO ANUAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM		MITA TRIM
						META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA		
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	
01. Desarrollar y fortalecer competencias de gestión desastres de las/os servidoras/os públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende. Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, tareas y funciones a desarrollar, tipo de entornos por competencia. Elaboración de la formación en servicio (conexión, especialización, actualización) de las/os servidoras/os públicas a nivel regional y local de la Región Tumbes. Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y asistencia técnica necesarias para atender la demanda identificada.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Pliego	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación del Pliego 01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pliego	SGDI	5,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
						0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento e información en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Capacitación a las/os servidoras/os públicos en metodologías para desarrollar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública Producción, edición y publicación de materiales metodológicos para desarrollar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública Sensibilización a las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRDC Tumbes	Número de Servicios ejecutados / Número servicios presupuestados Número de Servicios Coaching/ Número de Servicios Coaching presupuestados	100% 100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	242,229.84	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	369.00	0.00	123.00
						0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
03. Promover la organización y funcionamiento de redes interinstitucionales que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PRDC	Organización y funcionamiento de Plataformas Operativas de las Cooperativas con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación y la sociedad civil. Intercambio de experiencia exitosas interinstitucionales sobre buenas prácticas de gestión pública	Número de Proyectos acerca de gestión de conocimiento implementados Formular anualmente informes de la sistematización de buenas prácticas en gestión pública Número de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Número de entidades posibles cooperantes de credibilidad existentes en Región Tumbes	0 100% (4 / 4)	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
						0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
03. Promover la organización y funcionamiento de redes interinstitucionales que garanticen la implementación, ejecución y sostenibilidad del PRDC	Organización y funcionamiento de Plataformas Operativas de las Cooperativas con la participación de las universidades, ONG, centros de investigación y la sociedad civil. Intercambio de experiencia exitosas interinstitucionales sobre buenas prácticas de gestión pública	Número de Entidades Cooperativas / Número de Entidades pre establecidas para formar parte de la red Número de reuniones con cooperantes, otros GoRe, Regn Macrorente / Reuniones Anuales establecidas	100% (4 / 4) 100% (11)	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
						0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	



L. SICA	MAYO		JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		3ER. TRIM.		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		4TO. TRIM.		2DO. TRIM.		ANUAL			
	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA		
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	123.00	123.00	385.00	0.00	738.00	0.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	385.00	0.00	123.00	123.00	123.00	123.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	6.00	0.00	6.00	0.00	12.00	0.00	0.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	0.00	5.00	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	0.00	5.00	5.00	0.00	5.00	0.00	0.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
	0.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00



PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES GOBIERNO REGIONAL TUMBES

461
 UNIDAD ORGANICA
 RESPONSABLE DEL
 EQUIPO TECNICO DEL PROYECTO
 JUNIO-11

PRESUPUESTO 2014

ETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO ANUAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM		ABRIL	
						META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA	
						PROG.	EJEC.								
Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades		01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación del Piango	SGDI	5,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Diseño de perfiles de los servidores públicos, generales, técnicos y administrativos según procesos, cargos y funciones que desarrollan, bajo el enfoque por competencias.	Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Piango		01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Piango	SGDI	5,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización) de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes	Numero de Servicios ejecutados / Numero de Servicios Coaching / Numero de Servicios de acompañamiento (mentoring) y asistencia técnica necesarias para atender la demanda identificada.	100%	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	242,229.84	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	389.00	0.00	123.00	0.00	123.00
Capacitación e talleres a servidores públicos en temas de gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de visitas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Numero de reuniones con cooperantes de credibilidad existentes en Region Tumbes	100%	100%	BIENESTAR Y CAPACITACION	24,340.40	0.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	0.00	6.00	0.00	6.00
Producción, edición y publicación de materiales bibliográficos, digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública.	Numero de Proyectos sobre de gestión de conocimiento implementados	0	0	BIENESTAR Y CAPACITACION	6,655.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Sensibilización a las instituciones y organizaciones de la región para que se involucren en las diferentes fases del PRDC Tumbes	Formular anualmente informes de la sistematización de buenas practicas en entidades posibles cooperantes / Numero de reuniones con cooperantes de credibilidad existentes en Region Tumbes	100% (4 / 4)	100% (4 / 4)	SGDI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Promover la organización y funcionamiento de redes de investigación y la sociedad civil.	Numero de Entidades Cooperantes / Numero de Entidades pre establecidas para formar parte de la red	100% (4 / 4)	100% (4 / 4)	SGDI	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Intercambio de experiencias exitosas e innovaciones sobre buenas practicas de gestión pública	Numero de reuniones con cooperantes, otros CoRe, Regn Macrocentro / Reuniones Anuales establecidas	100% (11)	100% (11)	BIENESTAR Y CAPACITACION	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00



MAYO	JUNIO		2DO. TRIM.		1ER. TRIM.		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		3ER. TRIM.		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE		4TO. TRIM.		ANUAL				
	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.	META FISICA	EJEC.											
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	1.00	0.00	
123.00	123.00	369.00	0.00	738.00	0.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	369.00	0.00	123.00	123.00	123.00	123.00	123.00	0.00	0.00	246.00	0.00	615.00	0.00	1,353.00	0.00
6.00	0.00	6.00	0.00	12.00	0.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	4.00	4.00	0.00	0.00	4.00	0.00	10.00	0.00	22.00	0.00
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	27.00	0.00
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	2.00	0.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00
0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.00	2.00	0.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00	2.00	0.00
0.00	5.00	6.00	0.00	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.00	0.00
0.00	5.00	6.00	0.00	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5.00	0.00
0.00	1.00	1.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00

**ANEXO 3
PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES GOBIERNO REGIONAL TUMBES**

PRESUPUESTO 2015

PLIEGO	481
UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE DEL REPORTE	GRPPAT-SCDI
Fecha:	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO ANUAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM.		ANUAL			
						META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.								
01. Desarrollar y fortalecer competencias técnicas de los servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende. Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procesos, cargas y funciones que desarrollan, luego de analizar sus competencias. Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización) de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes. Ejecución de acciones de acompañamiento (coaching) y asistencia técnica necesarias para atender la demanda identificada.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacidades Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Pliego	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación del Pliego 01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Pliego	SGDI SGDI	5,000.00 5,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento en Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Capacitación a los servidores públicos en metodologías para desarrollar la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Implementación de proyectos de gestión de conocimientos pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Producción, edición y publicación de materiales bibliográficos, digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Institucionalización de las instituciones y organizaciones que operan en la región para que se involucren en las diferentes fases del PROCC Tumbes	No. De horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas presupuestadas en Programación Académica en Gestión de Conocimiento No. de Proyectos sources de gestión de conocimiento implementados Formular anualmente informes de la sistematización de buenas prácticas en gestión pública Número de revistas editadas / Ediciones posibles cooperarías / Número de entidades existentes en Región Tumbes	100% 100% 100% 0 0 100% (4 / 4)	BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION SGDI	245,397.94 28,800.00 6,655.00	198.00	198.00	198.00	198.00	198.00	198.00	198.00	198.00	198.00	198.00		



**ANEXO 3
PLAN REGIONAL DE DESARROLLO DE CAPACIDADES GOBIERNO REGIONAL TUMBES**

PRESUPUESTO 2015

EGO	461
DADO ORGANICA	GRPPAT-SCDI
SPONSABLE DEL	EQUIPO TECNICO DEL PROC
ORTE	Jun-11

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	META ANUAL	UNIDAD ORGANICA RESPONSABLE	PRESUPUESTO ANUAL	ENERO		FEBRERO		MARZO		1ER. TRIM		ABRIL	
						META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA		META FISICA	
						PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.	PROG.	EJEC.
1. Desarrollar y fortalecer competencias de los servidores públicos a nivel regional y local, a través de la formación en servicio sostenida	Identificación anual de las necesidades de capacitación, así como la oferta que la atiende. Diseño de perfiles de los servidores públicos, gerenciales, técnicos y administrativos según procedimientos y procesos de desarrollo, bajo el enfoque por competencias. Fortalecimiento de la formación en servicio (capacitación, especialización, actualización) de los servidores públicos a nivel regional y local de la Región Tumbes. Ejecución de acciones de acompañamiento (Coaching) y asistencia técnica, necesarias para atender la demanda identificada.	Estudio del análisis de la oferta y demanda de capacitaciones Diseño de Perfiles de servidores públicos de todo el Piango Número de Servicios ejecutados / Número de Servicios presupuestados Número de Servicios Coaching / Número de Servicios Coaching presupuestados	01 diagnóstico de la demanda y oferta de capacitación del Piango 01 Estudio con los Perfiles definidos al 100% para todo el Piango 100% 100%	SGDI SGDI BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION	5,000.00 5,000.00 2,453,907.94 26,800.00	0.00 0.00 198.00 0.00	0.00 0.00 198.00 6.00	0.00 0.00 198.00 0.00	0.00 0.00 584.00 6.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 25.00 0.00	0.00 0.00 26.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00 0.00
02. Institucionalizar la gestión y producción de conocimiento en la Gestión Pública orientado a mejorar la toma de decisiones.	Implementación de proyectos de gestión de conocimiento pertinentes a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Producción, edición y publicación de materiales bibliográficos, digitales relacionados a la gestión y producción de conocimiento e información en gestión pública. Implementación de las instituciones y organizaciones representativas de la región para que se involucren en las diferentes fases del PROC Tumbes	Nro. de horas efectivas de capacitación en temas de gestión de conocimiento / Horas presupuestadas en Programación Académica en Gestión de Conocimiento Número de Proyectos acerca de gestión de conocimiento implementados Formular anualmente informes de la sistematización de buenas prácticas en gestión pública. Número de vistas realizadas a Entidades posibles cooperantes / Número de entidades posibles cooperantes de credibilidad existentes en Región Tumbes	0 0 100% (4 / 4)	BIENESTAR Y CAPACITACION BIENESTAR Y CAPACITACION SGDI	6,655.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00	0.00 0.00 0.00



