



**GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS**

Sede Administrativa

"Año de la Inversión para el Desarrollo Rural y la Seguridad Alimentaria"

Chachapoyas, 18 de noviembre de 2013

OFICIO N° 239 - 2013-G.R. AMAZONAS/SG.

Señor  
**CRISTIAN LEON VILELA**  
Gerente de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil  
Francisco de Zela N° 150 piso 10 - Jesús María  
LIMA



ASUNTO : Notifica Resolución Ejecutiva Regional 495-2013-Gobierno Regional Amazonas/PR.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, por especial encargo del Señor Presidente Regional José Arista Arbildo, al mismo tiempo remitirle adjunto al presente un (01) ejemplar original de las Resolución Ejecutiva Regional N° 495-2013-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/PR para su conocimiento y fines.

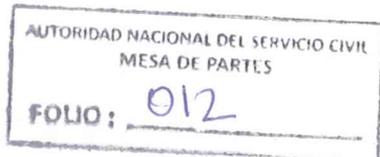
Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
  
ROGER ANZULES SANCHEZ  
SECRETARIO GENERAL

c.c.  
JZM/SG (e)  
lcl/sec  
Adj: 11 folios

DOC. 35 6862  
CYP: 272828





## GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



### RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL N° 495-2013 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/PR.

Chachapoyas, 13 NOV. 2013

#### VISTO:

El Informe N° 001-2012-GR-AMAZONAS-CE-PDP, de fecha 25 de octubre del 2013, mediante el cual el Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, alcanza el PDP Anualizado 2013 del Gobierno Regional Amazonas validado por el Comité, para su aprobación mediante acto administrativo, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 439-2011-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/PR, se aprobó el Plan de Desarrollo de Personas Quinquenal 2012-2016 PDP – de la Sede del Gobierno Regional Amazonas;

Que, el numeral 5.2 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE establece, que cada año, las entidades presentarán a SERVIR el PDP Anualizado para conocimiento, en la forma y plazos establecidos.

Que, conforme a lo dispuesto en el numeral 6.3 inciso c) del documento antes señalado, la Oficina de Recursos Humanos, ha hecho llegar al Comité el Proyecto del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado Anualizado para el 2012, para su validación, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil "SERVIR".

Contando con el visto bueno de la Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Asesoría Jurídica, y la Gerencia General Regional; en uso de las facultades conferidas mediante Ley N° 27867 y su Modificatoria Ley N° 27902;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1º.- APROBAR el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado para el año 2013 de la Sede del Gobierno Regional Amazonas, por los considerandos expuestos**

**Artículo 2º.- Disponer que el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado - PDP, de la Sede Central del Gobierno Regional Amazonas, continúe con las acciones para el cumplimiento del mismo.**

**Artículo 3º.- Disponer la ejecución de los mismos a través de la Oficina de Recursos Humanos, para lo cual la Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, asignará los recursos necesarios para su cumplimiento.**

**Artículo 4º.- Dar cuenta de la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, y Organos Internos del Gobierno Regional Amazonas.**

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

*José B. Arista Arbildo*  
Presidente Regional



GOBIERNO REGIONAL  
AMAZONAS

PLAN DE  
DESARROLLO DE  
PERSONAS  
ANUALIZADO  
2013

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO  
GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS  
2013.

**Presentación**

El PDP Anualizado del GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal, los planes institucionales vigentes y el diagnóstico de necesidades de capacitación y asistencia técnica elaborado por el Proyecto USAID/Perú ProDescentralización, de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

Bajo este contexto, considerando que la capacitación es un deber y un derecho de las personas al Servicio del Estado, considerando que responde a las demandas y necesidades específicas de la Institución, atendiendo a las particularidades de su realidad, su cultura y prioridades del Gobierno Regional, se propone el presente Plan de Desarrollo de Personas Anualizado, que está orientado al fortalecimiento Institucional y, por ende, al de los colaboradores en forma integral, tanto en sus conocimientos, habilidades y actitudes, para garantizar el desarrollo de la función pública y brindar servicios de excelencia.

## 1. Aspectos generales

### 1.1 Objetivos de capacitación

- ✓ Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades que redunde positivamente de calidad de servicios regionales.
- ✓ Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades de gestión pública regional
- ✓ Desarrollar habilidades para la gestión de proyectos de desarrollo socio económico de la región Amazonas.
- ✓ Mejorar los conocimientos sobre seguimiento y control de proyectos.
- ✓ Mejorar los conocimiento y desarrollar habilidades en sistemas de gestión ambiental regional
- ✓ Desarrollar las competencias de liderazgo, participativo y comunicación efectiva que contribuya a conformar equipos de alto rendimiento y un óptimo clima institucional.
- ✓ Desarrollar actitudes vinculadas al comportamiento del ciudadano y valor a los recursos turísticos y naturales de nuestra región.
- ✓ Desarrollar conocimientos y habilidades para el fomento de la competitividad, las inversiones y el financiamiento para la ejecución de proyectos y obras de infraestructura de alcance e impacto regional.

## 2. Evaluación

### 2.1 Evaluación diagnóstica.

Se implemento un procedimiento de evaluación cuyos resultados definen el diagnóstico de las necesidades de capacitación a atender, basado en el:

- ✓ Análisis estratégico desarrollado para la elaboración del Plan Regional de Desarrollo de Capacidades.
- ✓ Pruebas de conocimientos sobre el sistema administrativo de inversión pública y de Contrataciones del Estado y de Gestión de Recursos Humanos.
- ✓ Identificación de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR, Formatos N°001 - DNC Según los Problemas y 004 Según Funciones por Área de Trabajo

Los resultados de esta evaluación son:

En el 2011 la Autoridad del Servicio Civil, realizó un diagnóstico de las personas al servicio de los Órganos encargados de las Contrataciones del Sistema Administrativo de Abastecimiento, el mismo que arrojó un reporte de Brechas de Conocimientos en el cual indica las áreas en las que se recomienda priorizar la capacitación de las personas que se desempeñan en el sistema de abastecimiento de la Institución

- ✓ Normatividad General del Sistema
- ✓ Planificación y Programación y
- ✓ Aspectos preparatorios.

En el presente año la Autoridad del Servicio Civil, realizó un diagnóstico de conocimientos de las personas que prestan servicios en las Oficina de Recursos Humanos, en cuyo reporte se observa que es necesario reforzar constantemente los conocimientos del personal de esta oficina en los temas de:

Planificación RR.HH  
MOF.

Selección de personal.  
 Desplazamiento  
 Control de Asistencia  
 Desvinculación  
 Negociación Colectiva.  
 Promoción  
 Capacitación.

Asimismo en el PRDC 2010-2012M, se determinó los requerimientos de oferta de desarrollo de capacidades para cubrir las brechas existentes. De acuerdo al siguiente detalle:

Competencias Técnicas	Cursos o talleres 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	Actualización 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 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 implementar en su área o equipo de trabajo
Predisposición a servir	Desarrollar en los servidores público 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 Específicas por área	Cursos o talleres 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.
<b>Orientación hacia el futuro</b>	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.

Complementariamente el Proyecto USAID/Perú ProDescentralización, ha efectuado un diagnóstico de necesidades de capacitación y Asistencia técnica del Gobierno Regional Amazonas, usando la metodología Taller de Diagnóstico Participativo, diseñado en tres sesiones.

- Identificación de los desafíos del gobierno regional
- Identificación de limitaciones del gobierno regional para asumir esos desafíos
- Identificación de necesidades de capacitación y asistencia técnica para superar las limitaciones encontradas.

De este diagnóstico se ha identificado las Necesidades de capacitación que se detalla:

Ámbito de Desafíos	Necesidades de Capacitación
<b>Desarrollo Económico con inclusión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en formulación y evaluación de proyectos de inversión pública productivos.</li> <li>Capacitación en promoción productiva en el marco de PROCOMPITE Fortalecimientos de capacidades para formulación de proyectos productivos.</li> <li>Capacitación en la elaboración de documentos de gestión e indicadores.</li> </ul>
<b>Calidad de los servicios de educación y salud con interculturalidad: Limitaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación para los sectores de salud y educación en indicadores de gestión.</li> <li>Capacitación para la oferta y demanda de los servicios de salud.</li> </ul>
<b>Infraestructura de transporte y comunicaciones: Limitaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación en tecnologías diversas de pavimentos</li> <li>Capacitación en programación, diseño de financiamiento para proyectos de inversión en infraestructura de transporte.</li> <li>Capacitación en tecnologías de diseño vial apropiados a la realidad regional.</li> </ul>
<b>Formación ciudadana con identidad: Limitaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación para el diseño de programas de formación ciudadana con enfoque intercultural, en alianza con instituciones especializadas privadas y de cooperación.</li> <li>Capacitación en estrategias de marketing social y comunicación ciudadana.</li> </ul>

Reducción de la pobreza y desnutrición: Limitaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación en análisis de información</li> <li>• Pasantías sobre experiencias exitosas: desnutrición, mortalidad infantil, agua de consumo.</li> <li>• Capacitación y asistencia técnica para la gestión de recursos en el marco de los Programas Estratégicos de PpR relacionados a reducción de pobreza y desnutrición infantil.</li> </ul>
Transversales a todos los desafíos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalecimiento en la formulación e implementación de los documentos de gestión regional.</li> <li>• Formulación de proyectos.</li> <li>• Elaboración de planes regionales sectoriales</li> <li>• Diseño de programas de desarrollo</li> <li>• Asistencia Técnica para la mejora de la comunicación y articulación interna.</li> </ul>

De los formatos de identificación de las necesidades de capacitación por área, tanto por según áreas de trabajo y solución de problemas y según funciones por áreas de trabajo, se ha obtenido los siguientes temas de interés para las diversas áreas, que se han agrupado por orden de prioridades:

Acciones de Capacitación	DESCRIPCIÓN	Prio_ridad	Acceden.
Form. Laboral	Charlas		
	Manejo del SIGA en sus diferentes sistemas administrativos	1	Acceden Funcionarios, cargos de confianza , CAS, 276
	Aplicativo informático Micosto RUEEP	2	

Formación Prof.	Diplomados		Acceden CAS, 276; (no acceden cargos de confianza)
	Gestión de Obras Públicas.	1	
	Contrataciones del Estado	2	
	Gestión de Recursos Humanos	3	
	Planeamiento Estratégico	4	
	Normatividad del Sistema de Abastecimientos, <i>planificación, programación, Planificación y Programación, y Aspectos preparatorios.</i>	5	
	Derecho Constitucional, administrativo, contencioso administrativo, laboral y Ambiental.	6	
	Normatividad, planificación y programación y aspectos preparatorios de un proceso de selección		

Formación Prof.	Cursos Técnicos Especializados		Acceden CAS, 276; (no acceden cargos de confianza)
	Herramientas Informáticas y de Gestión (office, Internet) nivel intermedio	1	
	Manejo del SIAF	2	
	Edición digital HDMI	3	

Formación Prof.	Seminarios		Acceden CAS, 276; (no acceden cargos de confianza)
	Asistente de Gerencia	1	
	Calidad de Servicios y Atención al Cliente	2	
	Procedimiento Administrativo General	3	
	Gestión de Presupuesto	4	
	Instrumentos de Gestión e indicadores	5	
	Formulación, Evaluación e Implementación de Planes de Negocios	6	
	Gestión Ambiental	7	
	Diseño de programas de desarrollo	8	
	Relaciones humanas	9	
	Formulación de Cadenas productivas	10	
	Diseño de programas de formación ciudadana con enfoque intercultural, en alianza con instituciones especializadas privadas y de cooperación.	11	
	Estrategias de marketing social y comunicación ciudadana.	12	
	Diseño de programas de desarrollo	13	
	Asistencia Técnica para la mejora de la comunicación y articulación interna.	14	
	Sistema de Información en materia de igualdad de género, ciudadanía y participación política.	15	
	Elaboración de programas de desarrollo, investigación en materia de igualdad de oportunidades	16	
	Sistemas de información en salud pública para la toma de decisiones en el marco de las políticas públicas.	17	
	Personas con discapacidad: Normatividad y Sistemas de Información.	18	
	Registros de empresas que realizan actividades de intermediación	19	
	Empresas Promocionales	20	
	Gestión Pública Regional	21	
	Protocolo y Ceremonial del Estado	22	
	Procedimientos para tramitar acuerdos ordenanzas, etc.	23	
	Redacción periodística	24	
	Técnicas de entrevista en Tv.	25	
	Gestión de Trabajo y Promoción del Empleo	26	
	Configuración de servidores de última generación	27	

Formación Prof.	Talleres		Acceden CAS, 276; (no acceden cargos de confianza)
	Autoestima y Motivación Personal	1	
	Clima Organizacional (Valores, Empatía, Stres laboral)	2	
	Eficacia, trabajo en equipo y estrategias para resolver conflictos laborales	3	
	Mantenimiento y soporte técnico PCs e Impresoras	4	
	Manejo del cambio	5	
	Trabajo en equipo	6	
	Implementación y Configuración de servidores de última generación	7	
	Reparación y mantenimiento de motores	8	
	Locución (vocalización)	9	
	Filmación, manejo de cámaras	10	

Capacit. Interinstitucional	Capacitación Interinstitucional		Personal del 276
	Gestión de Bienes Muebles del Estado	1	
	Gobierno Electrónico	2	
	Comportamiento humanos en situaciones socioeducativas	3	
	NAGU 3.60 Comunicación de Hallazgos	4	
	Normas de Sanciones Administrativas del Sistema de Control.	5	
	Normativa Técnica de Edificaciones	6	
	Preparación de alimentos para una dieta balanceada	7	
	Normatividad del Sector Energía y Minas (solución de casos prácticos)	8	
	Normatividad del Sector Producción (solución de casos prácticos)	9	
	Normatividad en MYPES y Cooperativas	10	
	Herramientas de gestión de la LEY N° 29783 aplicados al SGSST: ESTUDIO de LINEA BASE IPERC.	11	
	D.S. N° 017-2012-TR, Competencias Territoriales y Materiales del Gobierno Central y los Gobiernos Regionales en material laboral	12	
	Uso de mercurio y cianuro en la pequeña minería, y minería artesanal	11	
	Métodos de explotación de minería subterránea, tajo abierto y placeres auríferos	12	
	Cultivo hidrobiológico de la región	13	

## 2.2 Seguimiento y evaluación de la capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo dos modalidades:

- ✓ Evaluación de conocimientos: si los participantes aprendieron los contenidos de las actividades de capacitación.
- ✓ Evaluación de desempeño: si los participantes están aplicando lo aprendido en su puesto de trabajo.

### 3. Capacitación

Para atender los objetivos propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

Acciones de Capacitación -Temáticas	Objetivos	Participantes	Presupuesto	Tipo
<b>FORMACION LABORAL</b>				
Charlas	Manejo del SIGA en sus diferencia aplicaciones.	Colaboradores de los diferentes sistemas administrativos.		Presencial
<b>FORMACION PROFESIONAL</b>				
Contrataciones del Estado	Contar con un sistema muy eficiente de contrataciones públicas que brinde oportunamente los bienes y servicios que se requiera la comunidad, en estricto cumplimiento de exigencias legalistas, para concentrarse en la obtención de resultados Contar con un sistema de contrataciones públicas transparente y libre de corrupción.	Colaboradores de las Áreas de Abastecimiento, Infraestructura y Asesoría Jurídica, miembros de comités.	50,000.00	Diplomado Presencial
<b>CURSOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS</b>				
Herramientas Informáticas y de Gestión	Brindar a los colaboradores del gobierno Regional Amazonas, de conocimientos y habilidades para el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones. (macros, formulas, funciones)en el entorno Office y en Internet	Colaboradores de las diferentes áreas del Gobierno Regional	20,000.00	Curso Presencial
<b>SEMINARIOS</b>				
Gestión de Obras Públicas	Dar a conocer a los colaboradores del Gobierno Regional Amazonas, los aspectos técnicos legales que rigen las obras públicas	Colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura	12,000.00	Seminario
Asistente de Gerencia	Contar con colaboradores que reconozcan los principios de una buena redacción. Escribir documentos que cumplan con un propósito determinado, que presenten un contenido claro, que revelen una organización coherente y que muestren un estilo y tono adecuados.	Colaboradores de las diferentes áreas del Gobierno Regional, que desempeñan cargos que implica un manejo adecuado de la redacción.	8,000.00	Seminario
Calidad de Servicios y Atención al cliente	Mejorar los conocimientos y desarrollar habilidades que redunde positivamente de calidad de servicios regionales y en la satisfacción de la población beneficiaria.	Colaboradores de las diferentes áreas del Gobierno Regional	8,000.00	Seminario
Detección e Intervención con Víctimas de Trata de Personas en Centros de Atención Residencial"	Brindar un alcance general, tanto teórico como práctico, sobre la trata de personas y desarrollar las habilidades para la detección e intervención oportuna de víctimas de trata de personas en Centros de Atención Residencial.	Colaboradoras de la Aldea Infantil	1200.00	Seminario
Gobierno Electrónico	Desarrollar conocimientos Técnico-prácticos en la aplicación de las tecnologías de la información que permitan la utilización del Gobierno Electrónico como instrumento de modernización en la gestión pública regional.	Colaboradores de las diferentes áreas del Gobierno Regional.	5,000.00	Seminario en convenio con la ONGEI.

Taller de Corte y Confección	Brindar al personal de la Aldea Infantil de las técnicas y herramientas necesarias para la confección de prendas de vestir, con la finalidad que puedan ser replicados a los niños de los hogares como un oficio útil para su formación.	Colaboradoras de la Aldea Infantil "Señor de los Milagros" de R. de Mendoza.	5 000.00	Taller Presencial
Taller de Zapatería	Dotar de conocimientos, técnicas y habilidades para la confección y reparación de zapatos, con la finalidad que las madres puedan replicarlo a los niños(as) de la Aldea .	Colaboradoras de la Aldea Infantil "Señor de los Milagros" de R. de Mendoza.	5 000.00	Taller presencial
<b>CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL</b>				
Sistema Nacional de Bienes Estatales.	Fortalecer de manera integral las capacidades de los colaboradores del Gobierno Regional Amazonas, respecto al saneamiento, administración y disposición de la propiedad estatal; contribuyendo a implementar progresivamente el Sistema Nacional de Bienes Estatales (SNBE).	Colaboradores de las áreas de abastecimiento y patrimonio de las U.E. Ger. Reg. de Infraestructura y de Planeamiento Ppto. y Acondic. Territorial.	5,000.00	Seminario con la SBN
Autoconocimiento, Desarrollo Personal.	Desarrollar en las colaboradoras de la Aldea Infantil la importancia de expresar los sentimientos oportunamente y como enfrentar críticas para no verse afectado psicológicamente, lo cual va a repercutir en la educación de los niños y niñas de la Aldea.	Colaboradoras de la Aldea Infantil "Señor de los Milagros" de R. de Mendoza.	Sin costo con apoyo del personal de salud	Charla
Padres Construyendo hijos de Éxito; "Bullying o Agresión en la Escuela	Fortalecer los conocimientos de los colaboradores respecto a la agresión en la escuela que podrían sufrir los niños albergados en la Aldea Infantil.	Colaboradoras de la Aldea Infantil "Señor de los Milagros" de R. de Mendoza.	Sin costo con apoyo de personal de salud	Charla
Padres Construyendo hijos de Éxito	Brindar a las colaboradoras de la Aldea Infantil las pautas de Crianza en la familia, para fortalecer la relación en los hogares de los niños y niñas albergados en la Aldea.	Colaboradoras de la Aldea Infantil "Señor de los Milagros" de R. de Mendoza.	Sin costo con apoyo de personal de salud	Charla
Talleres de Psicología	Fortalecer las capacidades de las colaboradoras de la Aldea Infantil para mejorar la comunicación, interrelacionarse y fomentar un ambiente de trabajo favorable.	Colaboradoras de la Aldea Infantil "Señor de los Milagros" de R. de Mendoza.	Sin costo con el apoyo de Salud.	Talleres
Estilos de Crianza Parentales.	Fortalecer la comunicación de las madres sustitutas en sus hogares, tendiente a generar confianza con los hijos, sin pérdida de autoridad.	Colaboradoras de la Aldea Infantil "Señor de los Milagros" de R. de Mendoza.	Sin costo con el apoyo de Salud	Talleres
Total presupuesto aproximado S/.			119,200.00	