



GOBIERNO REGIONAL PUNO
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION

Puno, 30 ENE 2014

OFICIO N° 158-2014 G.R.PUNO-ORA

Señor:

JUAN CARLOS CORTES CARCELEN
PRESIDENTE EJECUTIVO
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

PUNO.-

ASUNTO: Remito PDP- 2014

REF. : H.T. 1062-2014

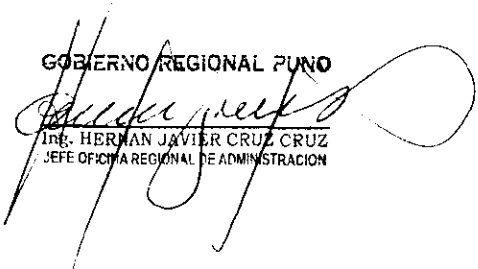
Oficio Mult. N° 004-2014- SERVIR/PE

Grato es dirigirme a usted, con relación al asunto y referencia del documento, para remitir adjunto el documento de Gestión " PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - PDP- ANUAL 2014, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 041 - 2014- PR-GR-PUNO, asimismo se remite la Resolución Ejecutiva Regional N° 040-2014 PR GR PUNO, Comité para la Elaboración del PDP., de conformidad a lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011 SERVIR/PE y D.S. N° 009-2010 PCM.

Sea propicia la oportunidad para expresarle mi saludo y distinguidas consideraciones.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL PUNO


Ing. HERMAN JAVIER CRUZ CRUZ
JEFE OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION

C.c. arch.
GGR
P.PTOAT
ORRHH
Reg. 638-RRHH
Folios 14



GOBIERNO REGIONAL PUNO
PRESIDENCIA REGIONAL

Sonia Mirtha Obando Chavez

Resolución Ejecutiva Regional

Nº 040 -2014-PR-GR PUNO

PUNO, ... 30 de Enero del 2014 ...

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO

Vistos, el Memorandum Nº 078-2014-GR PUNO/GGR sobre reconfirmación de COMITÉ PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional Nº 304-2011-PR-GR PUNO de fecha 23 de agosto del 2011, se conformó el COMITÉ PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO, de la Unidad Ejecutora 001 Sede Puno del Pliego 458 Gobierno Regional del Departamento de Puno, de conformidad con lo establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 041-2011-SERVIR/PE;

Que, con Memorandum visto, de fecha 30 de enero del 2014, la Gerencia General Regional solicita la reconfirmación del Comité; y

Estando al Memorandum Nº 086-2014 G.R.PUNO/ORA de la Oficina Regional de Administración, Memorandum Nº 078-2014-GR PUNO/GGR de la Gerencia General Regional y visación de la Oficina Regional de Asesoría Jurídica;

En el marco de la funciones y atribuciones conferidas por los artículos 197º y 198º de la Constitución Política del Perú, Ley Nº 27783, Ley Nº 27867 y su modificatoria Ley Nº 27902;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO.- RECONFORMAR el COMITÉ PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO de la Unidad Ejecutora 001 Sede Puno del Pliego 458 Gobierno Regional del Departamento de Puno, que debe estar integrado por:

PRESIDENTE:

FREDY RONALD VILCAPAZA MAMANI
Gerente General Regional

MIEMBROS:

EDWIN ANTHONY CESPEDES ORMACHEA
Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
LUDWIG LUCIO LOZA HERRERA
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos
JUAN JOSE ALDAZABAL SOTO
Representante Titular de los Trabajadores
SONIA MIRTHA OBANDO CHAVEZ
Representante Alternativo de los Trabajadores.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



MAURICIO RODRIGUEZ RODRIGUEZ
PRESIDENTE REGIONAL



GOBIERNO REGIONAL PUNO
PRESIDENCIA REGIONAL

Resolución Ejecutiva Regional

Nº 041 -2014-PR-GR PUNO

PUNO, 30 ENE 2014

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL PUNO

Visto, el Informe Nº 19-2014-G.R.PUNO-ORA/ORRHH-BSC, Oficio Nº 054-2014-G.R.PUNO/ORA-ORRHH, Oficio Nº 140-2014-GR-PUNO/ORA, Memorándum Nº 144-2014-GR-PUNO/PR, sobre APROBACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO-PDP 2014; y

CONSIDERANDO

Que, de conformidad con el Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM que reglamenta el Decreto Legislativo Nº 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, el cual debe ser remitido dentro de los treinta (30) primeros días calendario del año;

Que, la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina Regional de Administración, a través del Oficio Nº 054-2014-G.R.PUNO/ORA-ORRHH, remite a la Oficina Regional de Administración, el Plan de Desarrollo de Personas–PDP 2014, para efectos de su aprobación mediante acto resolutivo, asimismo, determinar las actividades a realizarse en el presente año y autorizar la asignación y ejecución presupuestal correspondiente. A su vez, la Oficina Regional de Administración eleva a la Presidencia Regional el Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado 2014, para su aprobación;

Que, con el Memorándum Nº 144-2014-GR-PUNO/PR, la Presidencia Regional ha visto por conveniente aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP anualizado 2014, debiendo ser puesto en conocimiento del SERVIR;

En el marco de las funciones y atribuciones conferidas por los artículos 197º y 198º de la Constitución Política del Perú, Ley Nº 27783, Ley Nº 27867 y su modificatoria Ley Nº 27902;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO-PDP ANUALIZADO PARA EL AÑO 2014, del Gobierno Regional Puno, que en anexo de 12 folios forma parte de la presente resolución.

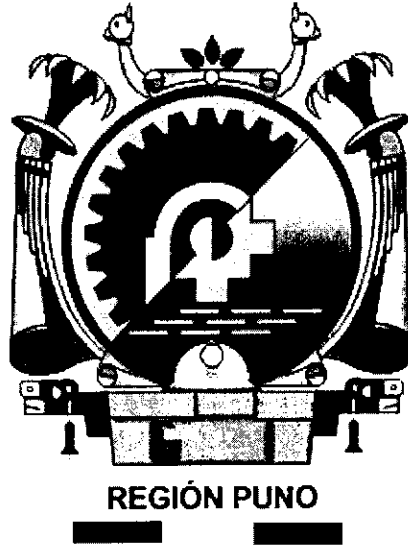
ARTICULO SEGUNDO.- Publicar en el portal institucional del Gobierno Regional Puno, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado para el año 2014, aprobado en el artículo precedente.

ARTICULO TERCERO.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado para el año 2014 del Gobierno Regional Puno, al SERVIR.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLIQUESE




MAURICIO RODRIGUEZ RODRIGUEZ
PRESIDENTE REGIONAL



**PROPUESTA DEL PLAN DE
DESARROLLO DE PERSONAS - PDP**

ANUAL 2014

GOBIERNO REGIONAL PUNO

Puno, Enero 2014

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS ANUAL 2014

ANALISIS SITUACIONAL

El art. 21 del D.Leg. 276 expresa "Son obligaciones de los servidores":

d) Conocer exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño.

El D.S.005-90 PCM CAP. VI De La Capacitación para la Carrera, expresa: La capacitación está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores positivos del servidor tendientes a garantizar el desarrollo de la Carrera Administrativa, mejorar el desempeño laboral y su realización personal.

El D. Leg. 1025 Art. 2 expresa "La Capacitación en las Entidades públicas tiene como finalidad el desempeño profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal."

El Reglamento de Capacitación aprobado con Resolución de Gerencia General Regional, el 11 de agosto del 2006, tiene por objetivo normar las acciones de capacitación, en tal razón se debe dar cumplimiento, coadyuvando a que la capacitación sea racional y con beneficio según áreas de trabajo y funciones.



BASE LEGAL:

- D. LEY 276.
- D.S.005-90 PCM CAP. VI De La Capacitación para la Carrera.
- RGGR. N° 139-2006 GGR GR PUNO – Reglamento de Capacitación Institucional.
- D.LEG. 1025 SERVIR A prueba normas de capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- D.S. N° 009-2010 PCM; A prueba el Reglamento del D.Leg. 1025 sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011 – SERVIR/PE; Aprueba "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 074-2011 SERVIR/PE.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 304- 2011 PR- GR PUNO.

La oficina de Recursos Humanos, teniendo en consideración lo antes expuesto, y las necesidades de capacitación de las diferentes áreas trabajo, presenta el documento propuesta, titulado "**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – ANUALIZADO 2014,**" el mismo para su consideración y aprobación.

Puno, 26 de ENERO de 2014

ELABORACION DEL PDP ANUAL 2014

1. ASPECTOS GENERALES:

OBJETIVOS de CAPACITACION:

- Coadyuvar a la difusión institucional de eventos, autorizando la participación efectiva y racional.
- Implementar y fortalecer una cultura institucional de auto capacitación y de retroalimentación mediante talleres de gerencias, con instructores internos
- Propiciar que la capacitación a nivel regional, nacional e internacional esté al alcance de todos los trabajadores del Gobierno Regional, priorizando la participación de trabajadores de acuerdo a su puesto de trabajo y responsabilidad.
- Promover eventos de alta especialización para trabajadores responsables en materia de infraestructura, asfaltos, puentes otros.
- Fortalecer y ampliar los conocimientos de los servidores en materia de actividades económicas productivas y su valor agregado; ampliar y revalorar los conocimientos y habilidades en cuanto a la organización y funcionamiento de las MYPES a nivel regional.
- Incentivar a una cultura de conservación y protección del Medio Ambiente y de la flora y la fauna.
- Coadyuvar al fortalecimiento de conocimientos en materia de turismo regional, revalorando los recursos, espacios y atractivos turísticos.

2.- EVALUACION.-

Se aplicará la evaluación ex ante y ex post en cada evento de capacitación.

Se aplicara la evaluación puesto, persona y resultados.

Evaluación del Desempeño.

2.1. **DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION:**

IDENTIFICACION DE PRINCIPALES BRECHAS DE NECESIDADES DE CAPACITACION:

La ausencia de capacitación a nivel de los servidores en general, observándose la gran brecha en la actualización de conocimientos innovadores por parte del Estado, en aspectos de programas para agilizar procedimientos en diferentes sistemas administrativos.

Deterioro de prácticas cotidianas sobre, valores, principios, eficiencia, eficacia y cumplimiento de responsabilidades.

Desconocimiento de la visión, Misión y objetivos estratégicos institucionales a nivel regional, en tal razón la indiferencia y la falta de



identificación es muy grande, asimismo no se contribuye a lograr un mejor clima laboral ni organizacional.

Deficiente liderazgo y limitada práctica de autoridad para la implementación de programas en educación y salud integral con interculturalidad, ausencia de conciencia educativa y de salud, por parte de docentes y población.

Limitada formulación de proyectos de apoyo social y económico para fortalecer el Espacio regional articulado e integrado a los principales corredores de nivel nacional e internacional.

Limitada instalación y profesionales expertos para la transformación de actividades económicas productivas competitivas y sostenibles con valor agregado para la seguridad alimentaria y exportación.

Insuficiencia de conocimientos en materia de actividad turística competitiva y sostenible, articulados a los ejes de desarrollo.

Se puede observar la limitada preparación y especialización de servidores en materia de cultura de conservación y protección del Medio Ambiente y de la flora y la fauna.

2.2. DEFINICION DEL METODO DE EVALUACION DE COMPETENCIAS Y/O LOGRO DE METAS

- Se aplicara la **evaluación ex ante– ex post** en cada evento.
- Se aplicara la evaluación puesto, persona y resultados.
- Evaluación del Desempeño.

Evaluación ex ante - ex post

Aumentar la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas es un objetivo permanente de los gobiernos. Para responder a este desafío, en la última década se han desarrollado nuevas herramientas de gestión que permiten el monitoreo y la evaluación de los resultados de las inversiones públicas en la reducción de la pobreza y mejora de los indicadores sociales de los países. Una de las herramientas más relevante hoy en día en la administración pública es la evaluación de impacto.

Esta Pauta Metodológica muestra paso a paso y de la manera más didáctica posible el procedimiento de la evaluación impacto. Para la evaluación ex-ante se analiza la información disponible del Sistema Integrado de Selección de Beneficiarios, aplicando en primera instancia simulaciones denominadas "antes y después" o "sin y con proyecto". Para la evaluación ex-post, se examina el programa de capacitaciones, cambio de conductas y desempeño laboral y se emplea un diseño experimental "antes y después" con grupo de control.



Con el propósito de facilitar la aplicación de estos métodos y técnicas, en la presente Pauta se analiza y desarrolla paso a paso cada una de las actividades que se deben seguir en una evaluación de impacto tanto ex-ante como ex-post.

En la evaluación ex ante, la Pauta se concentra en actividades:

1. Diagnosticar las brechas para el logro de objetivos estratégicos.
2. Proponer alternativas de solución a los problemas específicos identificados.
3. Levantar la línea de base.
4. Seleccionar los posibles beneficiarios.
5. Simular la situación y medir el impacto de los programas de capacitación.
6. Jerarquizar las actividades de capacitación por eficiencia y eficacia.

Por otro lado, en la evaluación ex-post los pasos son:

1. Analizar los objetivos del programa a evaluar.
2. Determinar las características y los efectos del programa.
3. Identificar las preguntas de evaluación.
4. Seleccionar los indicadores de impacto.
5. Estimar el impacto del programa.
6. Analizar la eficacia y eficiencia del programa.

Evaluación puesto, persona y resultados

Constituyen el conjunto de procedimientos, que se aplican en forma directa e indirecta a las personas, cargos, secciones, obtención y suministro de datos de competencia de la Administración de Recursos Humanos; Estas técnicas se constituyen en herramientas indispensables en la dirección del área de recursos humanos, por lo que se hace necesario conocerlo y aplicarlo, muy al margen de los problemas laborales. No olvidemos que la administración de recursos humanos tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve. No se debe olvidar también que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros. La selección de personal, por ejemplo surge cuando la organización presenta un desequilibrio interno originado por la necesidad de nuevo personal para el logro de objetivos institucionales.

Evaluación de competencias laborales

La evaluación de competencias es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la **definición de perfiles ocupacionales**,

estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales. Enseguida, es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, pero vistas desde una perspectiva balanceada e integral. Las competencias son aquellos conocimientos, habilidades prácticas y actitudes que se requieren para ejercer en propiedad un oficio o una actividad laboral.

Al momento de clasificar los diferentes tipos de competencias, también existe una gran variedad.

Las **Competencias Metodológicas** corresponden a los niveles precisos de conocimientos y de información requeridos para desarrollar una o más tareas.

Las **Competencias Técnicas** se refieren a las aplicaciones prácticas precisas para ejecutar una o más tareas.

Las **competencias sociales** responden a la integración fluida y positiva del individuo a grupos de trabajo y a su respuesta al desafío social que ello implica, aunque siempre vivenciadas desde la perspectiva laboral.

Las **competencias individuales** tienen relación con aspectos como la responsabilidad, la puntualidad, la honradez, etc.

La integración de estas 4 competencias relacionadas con un oficio o actividad laboral corresponde al Perfil Ocupacional de éste. Cuando nos referimos a la evaluación de las competencias laborales de una persona, estamos diciendo qué sabe hacer, cuánto sabe, por qué lo sabe, cómo lo aplica y cómo se comporta en su puesto de trabajo y todo ello, además, dimensionando en qué medida.

Evaluaciones de desempeño:

La evaluación de desempeño procura identificar el déficit que los trabajadores pueden tener en la ejecución de sus funciones y tareas. Por cierto, debe existir un perfil ocupacional definido para los puestos de trabajo.

Este es el medio de contraste, por así llamarlo, que nos permite detectar las falencias o carencias del trabajador. Naturalmente, no todos los aspectos deficitarios tienen el mismo nivel de importancia para la organización.

De allí que antes de efectuar cualquier evaluación de desempeño, es necesario que la empresa haya definido sus procedimientos productivos o de servicio. El análisis funcional permitirá luego graduar los niveles de importancia de las diferentes competencias involucradas en los puestos de trabajo.

3. CAPACITACION.-

IDENTIFICACION DE ACCIONES ANUALES DE CAPACITACION – SUS OBJETIVOS, PERSONAS INVOLUCRADAS Y CRONOGRAMA DE TRABAJO



En el año 2014, desarrollaremos el siguiente plan de desarrollo de personal a nivel de la Unidad Ejecutora 001 sede Puno:

SEGUNDA ESPECIALIZACION

Este programa se ejecutará en convenios con Universidades y entidades públicas y privadas a fin de lograr nuestros objetivos propuestos y mejores oportunidades para los trabajadores en sus diferentes modalidades de trabajo:

- **Sistema de Información Geográfica (SIG):** es una integración organizada de hardware, software y datos geográficos diseñada para capturar, almacenar, manipular, analizar y desplegar en todas sus formas la información geográficamente referenciada con el fin de resolver problemas complejos de planificación y gestión geográfica. En un sentido más genérico, los SIG son herramientas que permiten a los usuarios crear consultas interactivas, analizar la información espacial, editar datos, mapas y presentar los resultados de todas estas operaciones.

La tecnología de los Sistemas de Información Geográfica puede ser utilizada para investigaciones científicas, la gestión de los recursos, gestión de activos, la arqueología, la evaluación del impacto ambiental, la planificación urbana, la cartografía, la sociología, la geografía histórica, el marketing, la logística, entre otros.

- **Evaluación y gestión de Recursos Hídricos en cuencas hidrográficas:** tiene como objetivo dotar de información, datos, herramientas y los conocimientos necesarios a los gestores del agua y los principales responsables de la toma de decisiones para que puedan participar de forma eficaz en el desarrollo de políticas, orientadas a implementar acciones que solucionen la problemática concerniente a los Recursos Hídricos.
- **Formulación y evaluación de proyectos ambientales:** Profundizar y aplicar la identificación, formulación y evaluación de proyectos ambientales estratégicos, para su viabilidad financiera, económica, social y ambiental en correspondencia con los planes de desarrollo concertado a nivel regional.
- **Gestión de recursos forestales:** Comprender que los bosques del planeta desempeñan múltiples funciones. Suministran energía y materias primas renovables, contribuyen a conservar la biodiversidad, atenúan el cambio climático, protegen los recursos terrestres e hídricos, proporcionan servicios de ocio, mejoran la calidad del aire y ayudan a mitigar la pobreza. Al mismo tiempo, los bosques pueden sufrir daños como consecuencia de los incendios, la contaminación del aire, las plagas y las especies invasoras. Además, suelen ser los primeros perjudicados por la expansión agraria y urbana.



DIPLOMADOS

- **Gestión Pública:** Proporcionar a los participantes las principales competencias requeridas dentro de la nueva gestión pública, con especial énfasis en la aplicación de los sistemas administrativos, la gestión de recursos y proyectos de inversión y el diseño de implementación del Presupuesto por resultados (PPR) dentro de las entidades públicas, de acuerdo a la normatividad reguladora vigente.
- **Alta especialización sobre la caracterización socioeconómica, cultural y social de la Región:** Determinar los problemas de déficit en los servicios básicos y niveles de pobreza de las poblaciones menos favorecidas y las oportunidades de desarrollo en la región, orientados a que los participantes tomen conciencia social de la cruda realidad y atraso de estas poblaciones.
- **Planificación en Desarrollo Social de la región en marcado en las competencias y funciones:** Para hacer eficiente y eficaces los programas de desarrollo social en la lucha contra la pobreza, se establecerá como propuesta técnica operativa y estratégica, determinadas en el artículo 60 del Ley de Gobiernos Regionales, y los objetivos estratégicos se encuentran en el POI y PEI, a fin de formar el Sistema Regional de Planificación de Desarrollo Social, compuesto por el Estado, la Sociedad y el Sector Privado, para estructurar objetivos y metas comunes para el desarrollo.
- **Planificación para el desarrollo regional y gestión de riesgo:** Propiciar la integración más efectiva de la consideración de los riesgos de desastres en las políticas, los planes y los programas de desarrollo sostenible a todo nivel. En la fase de reconstrucción de las comunidades damnificadas, la incorporación sistemática de criterios de reducción de riesgos en los programas de recuperación.

CURSOS TALLERES

Estos cursos talleres se desarrollaran durante el año, dirigido a todos los trabajadores, bajo toda modalidad laboral, siendo el objetivo:

Los trabajadores conozcan la Visión, Misión y Objetivos estratégicos de la Región; asimismo las normas, los reglamentos, las políticas institucionales, los objetivos estratégicos, las metas a alcanzar y los logros a obtener de todos de los documentos de gestión elaborados en la Institución de manera transversalizada.

Poner en valor el potencial real del capital humano, para conocer y saber sus perfiles de sus capacidades técnicas, operativas y comportamientos, para ser ubicados de manera óptima en los puestos estructurados empoderándolos en el ejercicio de sus funciones y compensándolos con los niveles remunerativos acorde a sus méritos, habilidades, rendimiento, capacidades y valores éticos.

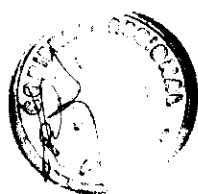


Establecer una cultura de armonía, respeto y sobre todo garantizando la producción y productividad con eficiencia, eficacia, oportuna justa y competitiva, minimizando las percepciones subjetivas en la relación laboral que desarrolla el trabajador.

Proporcionar herramientas en la aplicación de nuevos procesos y tecnologías que requieran el desarrollo de capacidades.

Los cursos talleres requeridos:

1. SIAF - SP (módulo presupuesto, contable y de tesorería).
2. Visión, Misión y Objetivos estratégicos de la Región.
3. Calidad de la construcción civil.
4. Clima Laboral y relaciones humanas, Habilidades y valores tendientes a garantizar el desarrollo humano de los trabajadores de la Administración Pública.
5. Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
6. Formulación de expedientes técnicos de obras públicas.
7. Racionalización y Simplificación Administrativa.
8. Ejecución de obras por Administración Directa y por contrata con liderazgo.
9. Administración de Bienes del Estado.
10. Metodologías para el inventario de emisiones (GEI).
11. Seguimiento, Monitoreo y evaluación de planes estratégicos de desarrollo.
12. Proceso de evaluación poblacional y categorización de flora y fauna silvestre.
13. Certificación de resolución de conflictos socio ambientales.
14. Gestión pública y desarrollo económico regional.
15. Manejo y conservación de suelos.
16. Formulación de PDIs con aplicación de balance SCORE CARD BSC.
17. Evaluación y valoración de recursos naturales.
18. Supervisión de obras públicas de ejecución presupuestaria directa y por contrato.
19. Gestión Pública.
20. Normatividad de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.
21. Modernización de la gestión del Estado y Presupuesto Público.
22. Elaboración, Ejecución y seguimiento de proyectos con normatividad SNIP.
23. Planes de negocio.
24. Régimen disciplinario para trabajadores D.L. 276, D.L. 1057 (CAS) y Procedimiento Administrativo Sancionador de Contraloría General de la República.
25. Formación de equipos de trabajo orientados al aprendizaje.
26. Desarrollo económico y cooperación técnica internacional.



27. Gestión de Resultados.
28. Técnicas de recolección de datos y sistematización en base de datos.
29. Gestión integral del desarrollo económico territorial.
30. Liquidación de obras públicas de ejecución presupuestaria directa y por contrata.
31. Gestión Presupuestal en el ejercicio, desarrollo del Proceso Presupuestal eficaz y eficiente.
32. Sistema electrónico de contrataciones del estado SEACE.
33. Ley de Contrataciones y Adquisiciones del estado en etapa de licitación y en ejecución.
34. Globalización y desarrollo empresarial.
35. Ofimática avanzada y utilitarios.
36. Evaluación de proyectos sector Salud, Educación, Saneamiento, transporte y Agropecuario.
37. Gerencia de proyectos de inversión pública.
38. Valorizaciones Físico – Financiero e Infobras.
39. Técnicas de Planificación estratégica.

CUANTIFICACION DE LAS ACCIONES REQUERIDAS DE CAPACITACION ANUAL 2014, SIN FINANCIAMIENTO

N°	DENOMINACION	PERIODO	COSTO UNITARIO	PARTICIPANTE	COSTO TOTAL
SEGUNDA ESPECIALIZACION					
1	Sistema de Información Geográfica (SIG)	1 AÑO	1200	10	12,000.00
2	Evaluación y gestión de Recursos Hídricos en cuencas hidrográficas	1 AÑO	1200	5	6,000.00
3	Formulación y evaluación de proyectos ambientales	1 AÑO	1200	15	18,000.00
4	Gestión de recursos forestales	1 AÑO	1200	10	12,000.00
DIPLOMADOS					
1	Gestión Gubernamental	8 meses	1000	30	30,000.00
2	Alta especialización sobre la caracterización socioeconómica, cultural y social de la Región	8 meses	1000	20	20,000.00
3	Planificación en Desarrollo Social de la región en marcado en las competencias y funciones	8 meses	1000	10	10,000.00
4	Planificación para el desarrollo regional y gestión de riesgo.	8 meses	1000	15	15,000.00
CURSOS					
01	SIAF - SP (módulo presupuesto, contable y de tesorería)	I Trimestre	80	100	8,000.00
02	Visión, Misión y Objetivos estratégicos de la Región	I Trimestre	75	200	15,000.00
03	Calidad de la construcción civil	I Trimestre	100	50	5,000.00
04	Clima Laboral y relaciones humanas, Habilidades y valores tendientes a garantizar el desarrollo humano de los trabajadores de la Administración Pública	I Trimestre	50	160	8,000.00

05	Contrataciones y Adquisiciones del Estado	I Trimestre	80	100	8,000.00
06	Formulación de expedientes técnicos de obras públicas	I Trimestre	200	30	6,000.00
07	Racionalización y Simplificación Administrativa	I Trimestre	70	100	7,000.00
08	Ejecución de obras por Administración Directa y por contrata con liderazgo	I Trimestre	50	160	8,000.00
09	Administración de Bienes del Estado	II Trimestre	200	30	6,000.00
10	Metodologías para el inventario de emisiones (GEI)	II Trimestre	125	40	5,000.00
11	Seguimiento, Monitoreo y evaluación de planes estratégicos de desarrollo	II Trimestre	125	40	5,000.00
12	Proceso de evaluación poblacional y categorización de flora y fauna silvestre	II Trimestre	125	40	5,000.00
13	Certificación de resolución de conflictos socio ambientales	II Trimestre	80	50	4,000.00
14	Gestión pública y desarrollo económico regional	II Trimestre	100	50	5,000.00
15	Manejo y conservación de suelos	II Trimestre	125	40	5,000.00
16	Formulación de PDIs con aplicación de balance SCORE CARD BSC	II Trimestre	200	30	6,000.00
17	Evaluación y valoración de recursos naturales	II Trimestre	125	40	5,000.00
18	Supervisión de obras públicas de ejecución presupuestaria directa y por contrato	II Trimestre	200	30	6,000.00
19	Gestión Pública	II Trimestre	70	100	7,000.00
20	Normatividad de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.	II Trimestre	50	160	8,000.00
21	Modernización de la gestión del Estado y Presupuesto Publico	II Trimestre	70	100	7,000.00
22	Elaboración, Ejecución y seguimiento de proyectos con normatividad SNIP	II Trimestre	50	160	8,000.00
23	Planes de negocio	III Trimestre	100	50	5,000.00
24	Régimen disciplinario para trabajadores D.L. 276, D.L. 1057 (CAS) y procedimiento administrativo sancionador de Contraloría General de la Republica	III Trimestre	64	125	8,000.00
25	Formación de equipos de trabajo orientados al aprendizaje	III Trimestre	100	50	5,000.00
26	Desarrollo económico y cooperación técnica internacional	III Trimestre	100	60	6,000.00
27	Gestión de Resultados	III Trimestre	125	40	5,000.00
28	Técnicas de recolección de datos y sistematización en base de datos	III Trimestre	125	40	5,000.00



29	Gestión integral del desarrollo económico territorial	III Trimestre	100	50	5,000.00
30	Liquidación de obras públicas de ejecución presupuestaria directa y por contrata	III trimestre	200	30	6,000.00
31	Gestión Presupuestal en el ejercicio, desarrollo del Proceso Presupuestal eficaz y eficiente.	III Trimestre	70	100	7,000.00
32	Sistema electrónico de contrataciones del estado SEACE	III Trimestre	70	100	7,000.00
33	Ley de Contrataciones y Adquisiciones del estado en etapa de licitación y en ejecución.	III Trimestre	50	160	8,000.00
34	Globalización y desarrollo empresarial	IV Trimestre	100	50	5,000.00
35	Ofimática avanzada y utilitarios	IV Trimestre	80	100	8,000.00
36	Evaluación de proyectos sector Salud, Educación, Saneamiento, transporte y Agropecuario.	IV Trimestre	70	100	7,000.00
37	Gerencia de proyectos de inversión pública	IV Trimestre	70	100	7,000.00
38	Valorizaciones Físico – Financiero en obras.	IV Trimestre	50	160	8,000.00
39	Técnicas de Planificación estratégica	IV Trimestre	70	160	8,000.00
TOTAL					380,000.00

Financiamiento: Se requiere la cantidad de S/. 380,000.00 nuevos soles, presupuesto que no se tiene, pero se tendrá en cuenta para el apoyo mediante convenios u otras modalidades de aprendizaje.



EVENTOS A DESARROLLARSE DURANTE EL AÑO 2014, CON FINANCIAMIENTO APROBADO:

N°	DENOMINACION	PERIODO	COSTO UNITARIO	PARTICIPANTE	COSTO TOTAL
1	Sistema electrónico de contrataciones del estado SEACE	I SEMESTRE	70	100	7,000.00
2	Visión, Misión y Objetivos estratégicos de la Región. Clima Laboral y relaciones humanas, Habilidades y valores tendientes a garantizar el desarrollo humano de los trabajadores de la Administración Pública	I SEMESTRE	75	200	15,000.00
3	Supervisión de obras públicas de ejecución presupuestaria directa y por contrata	II SEMESTRE	200	30	6,000.00
TOTAL					28,000.00