

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
O.G.P.  
EXP. N° 870763

Moyobamba, 29 de enero del 2015.

**OFICIO N° 026 -2015-GRSM/OGP**

**SEÑOR:**

JUAN CARLOS CORTES CARCELEN  
PRESIDENTE EJECUTIVO - AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR.  
PASAJE FRANCISCO DE ZELA N° 150 - PISO 10 - JESUS MARIA.

**LIMA.-**

**Asunto :** Remito PDP 2015 – Gobierno Regional de San Martín.

**De mi mayor consideración:**

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo hacer llegar el Plan de Desarrollo de Personas 2015 del Gobierno Regional de San Martín, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 110-2015-GRSM/PGR, que fue elaborado en cumplimiento con el Decreto Supremo N° 009 – 2010 – PCM y el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.

Agradeciéndole por anticipado la atención que le brinde a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente;



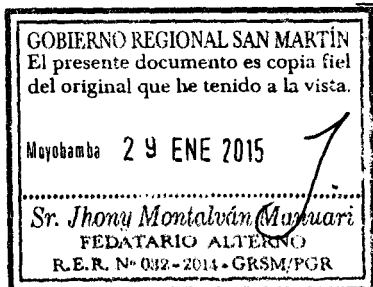
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
Oficina Gestión de las Personas

  
Abog. Carlos A. Pinedo Tafar  
Director Oficina Gestión de las Personas



# Resolución Ejecutiva Regional

Nº 110 -2015-GRSM/PGR



Moyobamba, 29 ENE. 2015

## VISTO:

El Expediente N° 869447; Nota Informativa N° 031-2015-GRSM/OGP; y,

## CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Constitución Política del Estado, Ley N° 27680 Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias Leyes N° 27902 y 28013, se les reconoce a los Gobiernos Regionales, autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

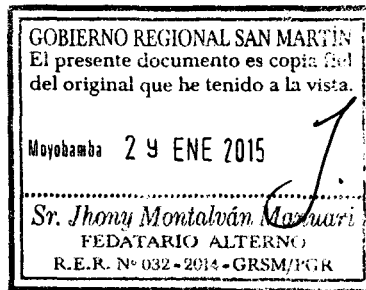
Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que 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, debiendo el indicado Plan ser remitido en los treinta (30) primeros días calendario del año;

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP" cuyo numeral VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP está a cargo de un comité, el mismo que es oficializado por el titular de la Entidad;

Que, con Resolución Ejecutiva Regional N° 1116-2011-GRSM/PGR de fecha 26 de setiembre 2011, se conformó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado-PDP, aprobándose el indicado Plan con la misma Resolución, para el quinquenio 2012-2016 del Gobierno Regional San Martín;





# Resolución Ejecutiva Regional

## N° 110 -2015-GRSM/PGR

Que, el numeral VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado, validado por el comité, es aprobado por el titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

El comité constituido mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 1116-2011-GRSM/PGR de fecha 26 de setiembre 2011 ha validado el plan de desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado, para el año 2015, propuesto por el Director de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno Regional San Martín;

Que, por las razones expuestas, de conformidad con la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902 y 28013, y el Reglamento de Organización y Funciones aprobada mediante Ordenanza Regional N° 036-2014-GRSM/CR; y con las visaciones de la Oficina Regional de Asesoría Legal, Gerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina Regional de Administración y Gerencia General Regional del Gobierno Regional de San Martín.


### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP anualizado para el año 2015 del Gobierno Regional San Martín, que, en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** PUBLICAR, en el portal institucional del Gobierno Regional San Martín, el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP anualizado para el año 2015 y la respectiva Resolución de aprobación.

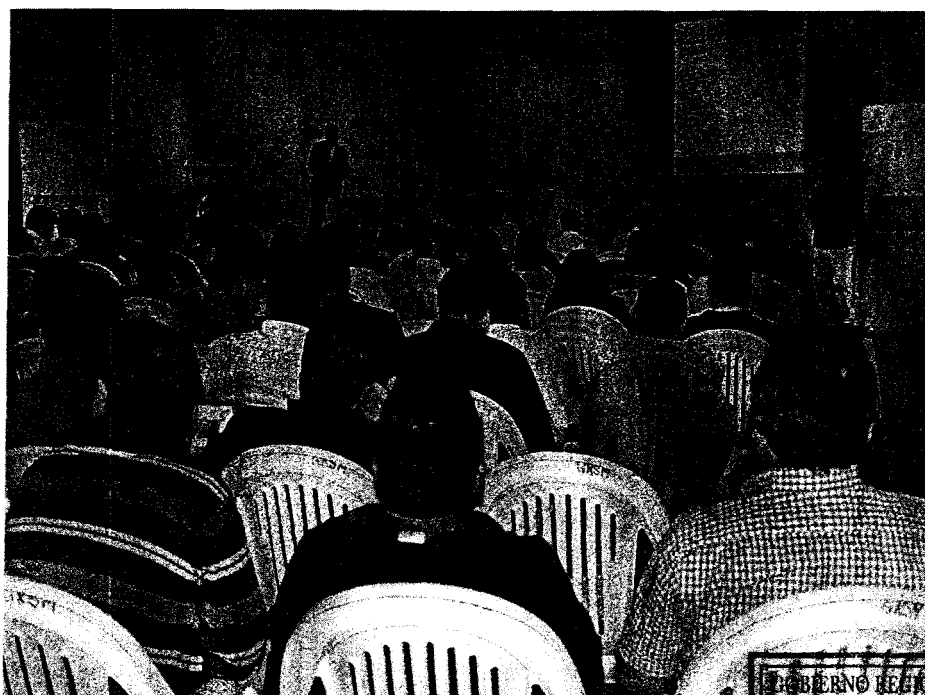
**ARTÍCULO TERCERO:** REMITIR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP anualizado para el año 2015, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR.

*Regístrese, Comuníquese y Archívese.*

  
**GOBIERNO REGIONAL  
SAN MARTÍN**  
*Rolando Redegui Alegria*  
PRESIDENTE REGIONAL (e)



# PLAN ANUAL DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PADP) 2015



MOYOBAMBA, ENERO DEL 2015

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
El presente documento es copia fiel  
del original que he tenido a la vista.

Moyobamba 29 ENE 2015

*Sr. Jhony Montalván Montalván*  
FEDATARIO ALTERNATIVO  
R.E.R. N° 032 - 2014 - GRSM/POA



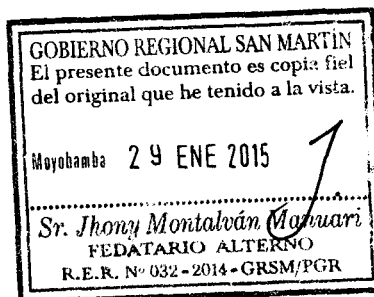
**ABOG. HERNAN PIERO CUBA GARCIA**  
Gerente General.

**SRA. LIZZY CUBAS VASQUEZ**  
Gerente Regional de Planeamiento y Presupuesto.

**ABOG. CARLOS ALBERTO PINEDO TAFUR**  
Director de la Oficina de Gestión de las Personas.

**SR. ALBERTO BRAVO ROJAS**  
Representante de los Trabajadores.

**SR. WALTER GUILLERMO VELA FLORES**  
Representante Alterno de los trabajadores.



## PRESENTACIÓN

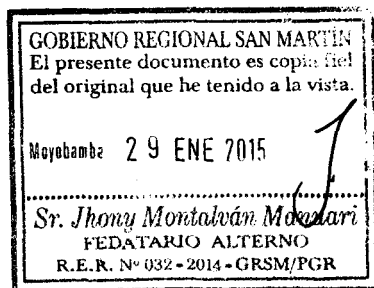
Mediante Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro.041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” y en su numeral VI, se establece la conformación del comité de elaboración del PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) quinquenal del Gobierno Regional San Martín, ha sido aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional Nro.1116-2011/GRSM/PGR. En el cual se establece los objetivos y estrategias de capacitación para los funcionarios y servidores comprendidos en los regímenes laborales del D.L. Nro. 276 y el D.L.Nro.1057.

Para el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) quinquenal, es necesario elaborar el Plan Anualizado para el periodo 2015, en el cual se está priorizando los cursos a desarrollar conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.


Moyobamba, enero 2015



## 1. JUSTIFICACION

El Gobierno Regional San Martín, mediante el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 (PDP), busca entre otras, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

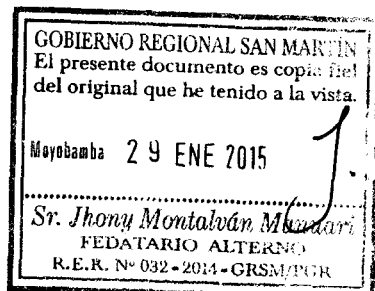
En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el servidor brinde el mejor aporte en el puesto asignado; ya que es un proceso constante, el cual busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del colaborador.



Este Plan de Desarrollo de Personas PDP Anualizado 2015, pretende abordar de manera inmediata la puesta en marcha de aquellas acciones formativas que deban implementarse para el desarrollo de las competencias genéricas con la finalidad de acortar los desfases detectados en la evaluación de las mismas.

El PDP Anualizado del Gobierno Regional San Martín, ha sido elaborado de acuerdo a lo previsto en el PDP Quinquenal 2012-2016, los planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del Estado Peruano.

Este instrumento de gestión constituye en la implementación de actividades de desarrollo de capacidades, acorde a las necesidades institucionales, de tal manera contribuya a la mejora continua de la Administración Pública.



## 2. ASPECTOS GENERALES:

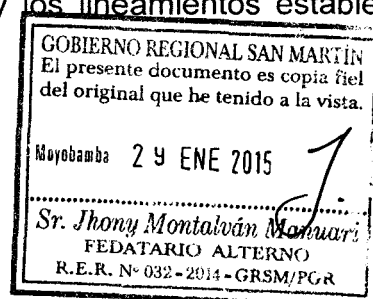
El Gobierno Regional de San Martín, en el marco de las competencias exclusivas que la Ley de Bases de la Descentralización le confiere, tiene como uno de los alcances principales profundizar el proceso de fortalecimiento de capacidades de la institucionalidad regional, a fin de lograr que el personal adquiera y desarrolle conocimientos y habilidades específicas relacionadas al trabajo, modificando sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Para mejorar la Gestión Pública y otros procesos emergentes en el ámbito de la región San Martín, es necesario el desarrollo de la gestión de recursos humanos mediante la capacitación; con lo que implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en Gobierno Regional de San Martín.

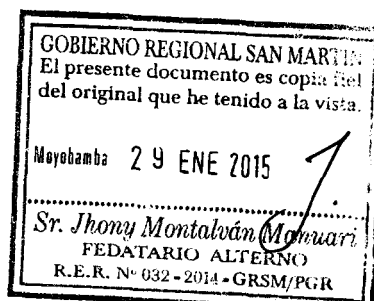
Mediante Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro.041-2011-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado” y en su numeral VI, se establece la conformación del comité de elaboración del PDP.

Por tal motivo se establece Plan de Desarrollo de Personas Anualizado (PDP) del Gobierno Regional de San Martín, para alcanzar los objetivos propuestos por el Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas 2012-2016, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos establecidos por SERVIR.







### 3. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL:

#### Misión

Gobierno Regional, con autonomía funcional, administrativa y capacidad de gestión, promotor del desarrollo social, económico y ambiental; buscando mejorar la calidad de vida de la población Sanmartinense.

#### Visión Compartida Institucional

El Gobierno Regional desconcentrado y articulado con los gobiernos locales, institución líder a nivel nacional, promotor de políticas de desarrollo sostenible y servicios de calidad con inclusión social, en un ambiente con cultura de paz y amigable con el medio ambiente.

#### Valores Institucionales

Honestidad, Transparencia en la Gestión Pública, Responsabilidad Social, Justicia y Equidad, Desarrollo Humano, Protección del Medio Ambiente.



### 4. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO:

El Plan Regional de Desarrollo de Personas Anualizado tiene los siguientes objetivos:

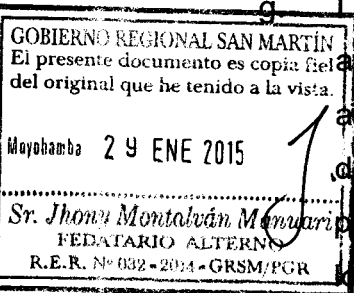
#### 4.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado con el fin de fortalecer las competencias de gestión pública a las autoridades, funcionarios y servidores públicos a nivel regional.

#### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Proporcionar al participante una amplia información en el uso de paquetes informáticos de oficina, orientada a tareas administrativas habituales de oficinas y empresas, con el propósito de mejorar su rendimiento y productividad para el desarrollo de la organización.
- b. Brindar conocimientos acerca sobre la necesidad de brindar un servicio de excelencia puesto que el usuario es su prioridad, así mismo se ofrecerá estrategias que ayude a identificar las necesidades de sus clientes, y comprender que tiene la autoridad para resolver sus problemas.

- c. Conocer y comprender de forma integral la organización del Estado, así como el proceso de modernización de la gestión pública con el fin de proponer acciones en la modernización de la misma.
- d. Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que permita a la organización gestionar los riesgos ocupacionales y mejorar sus desempeños desde un enfoque integral de prevención.
- e. Brindar conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar y actualizar sus capacidades en Planeamiento Público, Presupuesto por Resultados, Diseño y Gestión de Programas Presupuestales, con el propósito de mejorar la eficacia en la planificación y la eficiencia en la calidad del gasto público.
- f. Desarrollar conocimientos, métodos y técnicas de gestión de Recursos Humanos, así como afianzar valores propios de una cultura participativa y emprendedora con criterios de iniciativa, creatividad y participación, que garantice la competitividad.
- g. Lograr que los servidores públicos, puedan identificar y reconocer los aspectos críticos en la comunicación y el trabajo en equipo, que ayuden a mejorar sus relaciones internas y la calidad de sus niveles de atención al cliente, promoviendo nuevas actitudes y procedimientos de trabajo que les ayuden a mejorar el clima laboral, lo cual redunde en beneficio directo de la organización.
- h. Desarrollar capacidades para las contrataciones públicas a través del reconocimiento y manejo de normas, procesos, modalidades y procedimientos que faciliten la toma de decisiones y una gestión eficiente, de tal forma que se optimicen los recursos públicos y el tiempo.
- i. Conseguir que las participantes cuenten con instrumentos teórico prácticos relacionados a la gestión gubernamental, que les permita desarrollar los procesos técnicos que optimicen el servicio hacia los usuarios.
- j. Brindar conocimientos y herramientas necesarias que le permitan formular, evaluar y presentar de manera adecuada un Proyecto de



Inversión Pública viable, bajo los requerimientos del SNIP y contribuir a la generación de proyectos de inversión pública bajo un enfoque de sostenibilidad y viabilidad que promuevan el desarrollo institucional, regional y nacional del país.

## 5. DESCRIPCIÓN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES A DESARROLLAR.

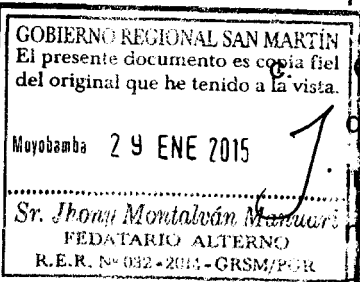
a. Realizar el Curso de **Computación e Informática**, con el propósito de proporcionar al participante una amplia información en el uso de paquetes informáticos de oficina, orientada a tareas administrativas habituales de oficinas y empresas, y así incrementar el rendimiento y productividad de los trabajadores para el desarrollo de la organización.

b. Ejecutar el **Taller de Calidad de Servicio y Atención al Cliente**, con el propósito de brindar conocimientos acerca sobre la necesidad de brindar un servicio de excelencia puesto que el usuario es su prioridad, así mismo se ofrecerá estrategias que ayude a identificar las necesidades de sus clientes, y comprender que tiene la autoridad para resolver sus problemas.

c. Organizar el **"Diplomado en Gestión Pública"**, con el propósito de que los servidores públicos conozcan y comprendan de forma integral la organización del Estado, así como el proceso de modernización de la gestión pública con el fin de proponer acciones en la modernización de la misma.

d. Desarrollar el **Taller de Seguridad y Salud en el trabajo**, con el fin de implementar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que permita a la organización gestionar los riesgos ocupacionales y mejorar sus desempeños desde un enfoque integral de prevención.

e. Realizar el **Diplomado en Planificación y Presupuesto Público**, con el fin de brindar conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar y actualizar sus capacidades en Planeamiento Público, Presupuesto por Resultados, Diseño y Gestión de Programas Presupuestales, con el propósito de mejorar la eficacia en la planificación y la eficiencia en la calidad del gasto público.



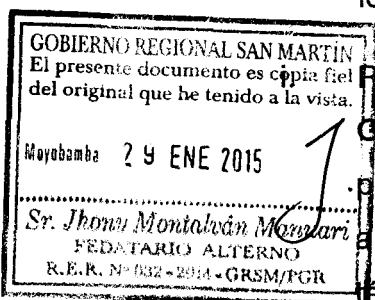
f. Ejecutar el **“Diplomado en Gestión del Talento Humano”**, para lograr Desarrollar conocimientos, métodos y técnicas de gestión de Recursos Humanos, así como afianzar valores propios de una cultura participativa y emprendedora con criterios de iniciativa, creatividad y participación, que garantice la competitividad.

g. Desarrollar el **“Taller sobre Coaching y Clima Organizacional”**, con el fin de que los servidores públicos, puedan identificar y reconocer los aspectos críticos en la comunicación y el trabajo en equipo, que ayuden a mejorar sus relaciones internas y la calidad de sus niveles de atención al cliente, promoviendo nuevas actitudes y procedimientos de trabajo que les ayuden a mejorar el clima laboral, lo cual redunde en beneficio directo de la organización.

h. Realizar el **Curso de Gestión de Adquisición y Ley de Contratación**, con el propósito de Desarrollar capacidades para las contrataciones públicas a través del reconocimiento y manejo de normas, procesos, modalidades y procedimientos que faciliten la toma de decisiones y una gestión eficiente, de tal forma que se optimicen los recursos públicos y el tiempo.

i. Planificar y Ejecutar el **“Curso Habilidades de Gestión Gubernamental para Secretarías”**, para conseguir que las participantes cuenten con instrumentos teórico prácticos relacionados a la gestión gubernamental, que les permita desarrollar los procesos técnicos que optimicen el servicio hacia los usuarios.

j. Realizar el **Diplomado “Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública”**, con el propósito de brindar conocimientos y herramientas necesarias que le permitan formular, evaluar y presentar de manera adecuada un Proyecto de Inversión Pública viable, bajo los requerimientos del SNIP y contribuir a la generación de proyectos de inversión pública bajo un enfoque de sostenibilidad y viabilidad que promuevan el desarrollo institucional, regional y nacional del país.



## 6. EVALUACION:

### 6.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

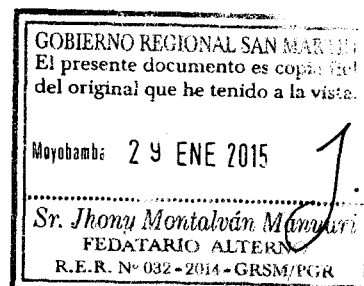
El Diagnostico de Necesidades de Capacitación del Gobierno Regional de San Martín, se recoge a través de los formatos (DNC) emitidos por SERVIR, a la Oficina de Gestión de las Personas, los cuales son enviados a las Gerencias y Direcciones Regionales, en donde los servidores públicos plasman sus necesidades de capacitación, las cuales serán atendidas durante el ejercicio presupuestal 2015.



### 6.2. Seguimiento y evaluación de la capacitación.

Para realizar el seguimiento y evaluación, se utilizó el instrumento "Encuesta de Evaluación", en donde cada uno de los participantes colocará su apreciación acerca de la capacitación que se está desarrollando. Además de ello se utilizaron otras modalidades de seguimiento y evaluación tales como:

- ✓ Pruebas de conocimiento.
- ✓ Evaluación de desempeño por competencias.
- ✓ Evaluación, mediante instrumento de Clima Laboral.
- ✓ Medición: mediante indicadores relacionados a medir el cumplimiento de objetivos.
- ✓ Encuesta (Apreciación de participantes sobre el desarrollo de eventos y propuestos de capacitación).



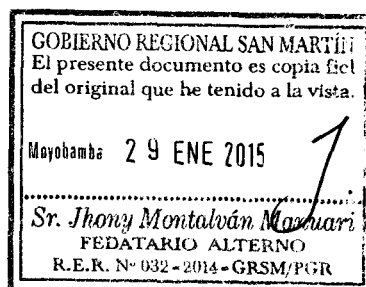
## 7.- RESPONSABILIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

<b>Apellidos</b>	Pinedo Tafur	
<b>Nombres</b>	Carlos Alberto	
<b>Cargo</b>	Director de la Oficina de Gestión de las Personas	
<b>Oficina o Unidad a la que pertenece</b>	Oficina Regional de Administración	
<b>Puestos bajo su responsabilidad</b>	<b>Denominación de la Unidad Orgánica y Cargos Clasificados</b>	<b>Número de Personas</b>
	Director de Gestión de las Personas	1
	Especialista en Desarrollo Humano (Lic. En Psicología)	1
	Especialista en Administración de Recursos Humanos (Contador)	1
	Especialista en Planificación de Recursos Humanos (Ingeniero de Sistemas)	1
	Secretaria Técnica de los Órganos Instructivos del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Abogados)	5
	Bienestar Social	2
	Asistente Temático	1
	Asistente Temático (Contador)	2
	Asistentes Administrativos	2
	Secretaria	1
	Servidor de Apoyo	3
	<b>TOTAL</b>	<b>20</b>



## 8.- CAPACITACIÓN:

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



**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2015															FINANCIAMIENTO		TOTAL	
Nº	UNIDAD DE CAPACITACION	DIRIGIDO	Ene	Febr	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Nº EVENTOS	BENEFICIARIOS		GRSM
1	Curso de Computacion e Informatica	Secretarías y Asistentes Adimistrativos D. Leg. 276			■										1	79	S/. 41,080.00	S/. 41,080.00
2	Taller sobre Calidad de Servicio y Atencion al Cliente	Profesionales, Secretarias, Asistentes Administrativos y Auxiliares Administrativos. Leg. 276				■									1	164	S/. 4,200.00	S/. 4,200.00
3	Diplomado en Gestión Por Resultados en la Administración Pública	Servidores Públicos Profesionales D. Leg 276			■										1	74	S/. 68,000.00	S/. 68,000.00
4	Taller de Gestión de Seguridad y Salud en el Tabajo	Servidores Publicos D. Leg 276, 1057 y Locación de Servicio Sede Central					■								7	793	S/. 23,450.00	S/. 23,450.00
5	Diplomado en Planificación y Presupuesto Público.	Funcionarios y Servidores Públicos				■									1	40	S/. 64,000.00	S/. 64,000.00
6	Diplomado en Gestión del Talento Humano	Funcionarios y Servidores Públicos						■							1	60	S/. 51,000.00	S/. 51,000.00
7	Taller de Coaching y Clima Laboral	Servidores Publicos D. Leg 276, 1057 y Locación de Servicio Sede Central							■						6	793	S/. 9,600.00	S/. 9,600.00
8	Curso en Gestión de Adquisiciones y Ley de Contratación	Funcionarios y Servidores Públicos						■							1	40	S/. 26,500.00	S/. 26,500.00
9	Curso de Habilidades de Gestión Gubernamental para Secretarias	Secretarias D.Leg. 276				■									1	31	S/. 18,600.00	S/. 18,600.00
10	Diplomado en Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública.	Funcionario y Servidores Públicos.							■						1	40	S/. 63,000.00	S/. 63,000.00
															21		<b>TOTAL</b>	<b>S/. 369,430.00</b>

**GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN**  
 El presente documento es copia fiel del original que he tenido a la vista.  
 Moyobamba 29 ENE 2015  
*Sr. Jhony Montalván Mujica*  
**FEDATARIO ALTA**  
 N.E.R. N° 052-2014-GRCM



# **ANEXO 1**

---



## ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

La Oficina de Gestión de las Personas le agradece su participación y espera seguir ofreciéndole oportunidades de formación de la más alta calidad. Nuestra oficina valora sus comentarios y sugerencias; es por ello que le agradeceremos se sirva contestar la siguiente encuesta.

**En términos generales; ¿Cómo calificaría Ud. la capacitación?**

Excelente  Muy bueno  Bueno  Regular  Malo

**1. ¿Considera que el contenido de la capacitación será útil para mejorar su trabajo y/o desempeño laboral?**

Si, bastante  Si, moderado  Si, un poco  No

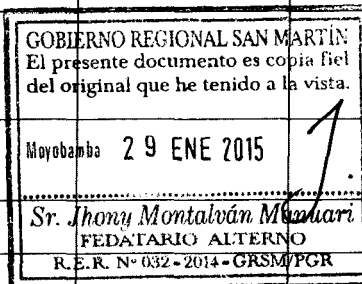
**2. Apreciaciones de los facilitadores: califique de acuerdo a su opinión respecto a los conductores del evento.**

	Insatisfactorio	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
Metodología de la Capacitación					
Conocimiento del tema					
Respuesta ante las dudas de los participantes					
Claridad y coherencia al exponer					



**3. Apreciaciones sobre la organización del evento: califique de acuerdo a su opinión respecto a la calidad organizativa del evento de capacitación.**

	Insatisfactorio	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
Atención en la inscripción					
Organización de las actividades					
Calidad de las instalaciones (espacio físico)					
Adecuación a los horarios					
Refrigerio					
Contenidos audiovisuales (videos, PPT)					
Documentación de Apoyo (Separatas)					



4. ¿Cómo tuvo conocimiento de la capacitación?

- Recibió correo electrónico de la Oficina de Gestión de las Personas
- Por el Boletín de la institución
- Su jefe inmediato le informo
- Por el Mural de la institución
- Intranet (Pop Messenger)
- Otro medio: .....

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

5. Comentarios y recomendaciones



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN  
El presente documento es copia fiel  
del original que he tenido a la vista.  
Mayobamba 29 ENE 2015  
Sr. Jhony Montalván Makuri  
FEDATARIO ALTERNO  
R.E.R. N° 632-2014-GRSM/PGR