



Resolución Ejecutiva Regional

N° 083 -2016-GRSM/GR

Moyobamba,

27 ENE. 2016

VISTO:

Expediente N° 1175292, que contiene la Nota Informativa N° 083-2016-GRSM/OGP; y el Proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2016, 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 Gobierno 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;

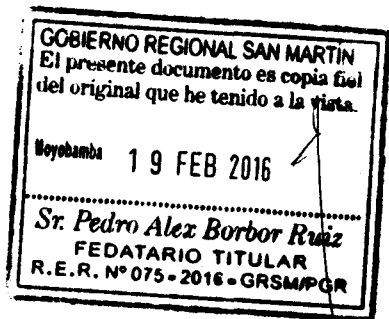
Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprobó las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, estableciéndose las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR la función de planificar,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

De igual forma, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que el plan de desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementará a partir de la elaboración del Plan Quinquenal de Desarrollo de las Personas y posterior presentación a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, los cuales tendrán una vigencia de cinco (05) años;

Que, adicionalmente el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, el 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, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041- 2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIRIGDCR "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, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 1116- 2011-GRSMIPGR de fecha 26 de setiembre 2011, en el artículo primero se resuelve conformar el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicios del Estado-PDP, para el quinquenio 2012-2016; así mismo en el artículo segundo de la misma resolución se aprueba el "Plan de Desarrollo de las Personas PD-P 2012-2016" del Gobierno Regional de San Martín;





Resolución Ejecutiva Regional

Nº 083 -2016-GRSM/GR

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;

Que, 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; es por ello, que resulta necesario aprobar dicho Plan para el año 2016.

Que, por las razones expuestas y en uso de las facultades y atribuciones conferidas, de conformidad con la Ley N° 27867-Ley Orgánica de Gobierno Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902 y 28013, y el Reglamento de Organización y funciones aprobada mediante Ordenanza Regional N° 0020-2015-GRSM/CR con las visaciones de la Oficina Regional de Asesoría Legal, la Gerencia General Regional, la Gerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto, la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional San Martín;

SE RESUELVE:

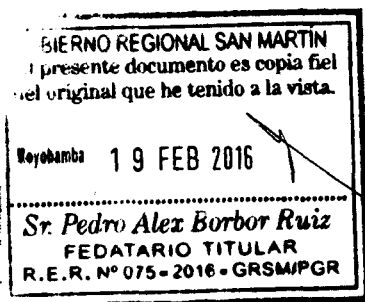
ARTICULO PRIMERO.- APROBAR, El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado -PDP anualizado para el año 2016 del Gobierno Regional San Martín, que, en anexo forma parte integrante de la presente Resolución;

ARTICULO SEGUNDO.- PUBLICAR en el portal institucional del Gobierno Regional San Martín, el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP anualizado para el año 2016 y la presente resolución que lo aprueba ;

ARTICULO TERCERO.- REMITIR, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado-PDP anualizado para el año 2016, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR

ARTICULO CUARTO.- DEJAR, sin efecto legal, cualquier acto resolutivo que se oponga a la presente.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase



GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN
Victor Manuel Noriega Restegui
GOBERNADOR REGIONAL



PLAN ANUAL DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PADP) 2016



MOYOBAMBA, ENERO DEL 2016

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
El presente documento es copia fiel
del original que he tenido a la vista.
Moyobamba 19 FEB 2016
Sr. Pedro Alex Bortor Ruiz
FEDATARIO TITULAR
R.E.R. N° 075-2016-GRS/MPGR



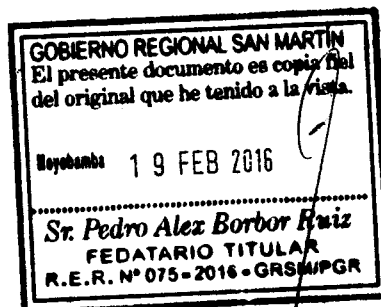
ECO. CARLOS ENRIQUE GUILLENA DÍAZ
Gerente General.

ING. VITILIO LUIS AUSBERTO CALONGE GARCÍA
Director Regional de Administración

CPC. OSWALDO ANIBAL OLMOS CUELLO
Gerente Regional de Planeamiento y Presupuesto.

CPC. NANCY YANIRE CARHUAYA DÍAZ
Directora de la Oficina de Gestión de las Personas.

SRA. MERCEDES DE JESÚS RENGIFO COLLANTES
Representante de los Trabajadores.



PRESENTACIÓN

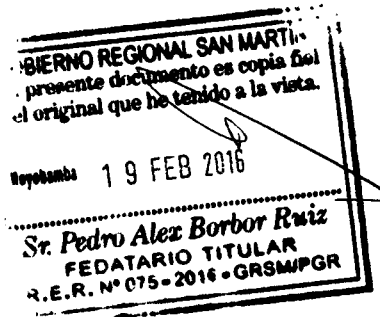
Mediante Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de 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 2016, 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 2016



1. JUSTIFICACION

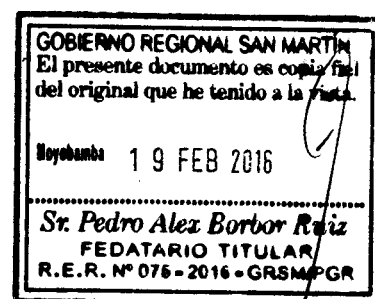
El Gobierno Regional San Martín, mediante el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2016 (PDP), busca entre otras, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

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 2016, 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.



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.

MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL:

Misión

Promover el desarrollo integral y sostenible de la región de manera inclusiva, competitiva y solidaria, en el marco de la modernización, con enfoque territorial y gestión de cuencas.

Visión Compartida Institucional

Al 2021 somos modelo de Región en Bienestar Social, Competitividad y Valoración de Nuestros Recursos Naturales y Diversidad.

2. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO:

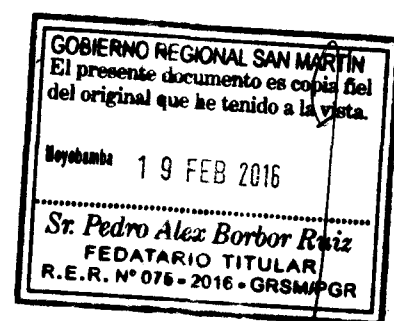
El Plan Regional de Desarrollo de Personas Anualizado tiene los siguientes objetivos:

2.1. 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.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

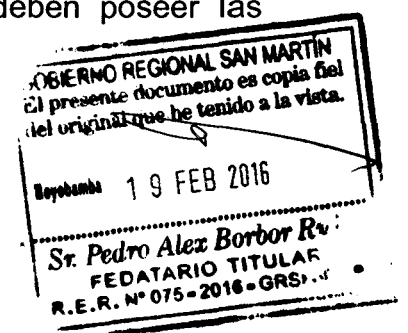
- a. Mejorar la calidad de la Gestión Pública de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de San Martín y cumplir con los objetivos de la institución.
- b. Garantizar la Gobernabilidad Territorial en Base a la Descentralización, Modernización y Transparencia Pública en un Ambiente de Democracia.
- c. Brindar conocimientos actuales sobre las nuevas tendencias administrativas para una eficaz gestión de la función encomendada.



- d. Brindar conocimiento sobre la teoría del conflicto, de las habilidades y técnicas necesarias para afrontar constructivamente los conflictos que tienen lugar en nuestra sociedad.
- e. Brindar herramientas necesarias para llevar adelante la gestión de personal dentro de la organización y analizar el conjunto de actividades imprescindibles para la Administración de Personal.
- f. Mejorar la pertinencia y eficacia de los servicios hacia usuarios y usuarias, mediante la incorporación del enfoque de género y el lenguaje inclusivo.
- g. Elevar el nivel de madurez en la gestión de los miembros del grupo (a nivel individual) y en la gestión del equipo y desarrollar competencias (conocimientos, actitudes y habilidades) que permitan potenciar el talento y el logro de los objetivos institucionales.
- h. Brindar a la comunidad asistencia técnica sobre temas relacionados a la normatividad laboral.
- i. Población sensibilizada en prevención e intervención en violencia basada en género con énfasis en familia y convivencia sana.

3.- RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DIAGNOSTICA:

El Diagnóstico 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 2016. Así mismo se considera que los servidores en general del Gobierno Regional de San Martín, deben poseer las siguientes competencias personales:



✓ **COMPETENCIAS TÉCNICAS.**

Conocimiento de marco normativo público.

Flujo de Procesos Administrativos.

Conocimientos técnicos – administrativos relacionados a su área.

✓ **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.**

Capacidad de planificación.

Orden, calidad y precisión del trabajo.

Análisis y solución de problemas.

Comunicación Eficaz.

Orientación al logro.

Toma de decisiones.

Uso de recursos.

✓ **COMPETENCIAS GENERALES.**

Compromiso institucional.

Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.

Proactividad.

Liderazgo.

Trabajo en equipo y colaboración.

Sensibilidad social.

Innovación.

Servicio al ciudadano.

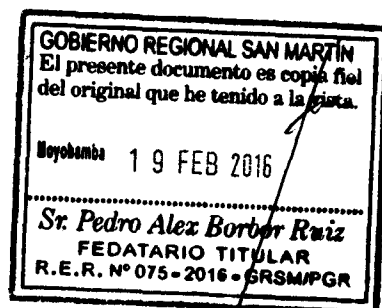
Transparencia y compromiso ético.



3.1.- ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Asimismo del proceso de detección de necesidades de capacitación, se concluye que las temáticas a ser priorizadas serán las siguientes:

- ✓ Modernización de la Gestión Pública.
- ✓ Gestión estratégica de la entidad.
- ✓ Fortalecimiento del talento humano.
- ✓ Sistema de contabilidad, presupuesto y financiero.
- ✓ Sistema de abastecimiento.
- ✓ Defensa judicial y normas de control de la entidad.
- ✓ Desarrollo sostenible del medio ambiente.



3.2 .- Seguimiento y evaluación de la capacitación.

Para realizar el seguimiento y evaluación, se utilizará el instrumento "Encuesta de Evaluación", en donde cada uno de los participantes colocará su apreciación acerca de la capacitación que se esté desarrollando. Además de otras modalidades de evaluaciones básicas y así se pueda identificar las áreas de mejora para los próximos planes y actividades de capacitación.

Dichas modalidades de evaluación básicas son: Reacción, Aprendizaje o Conocimientos y Resultados.

Reacción.

Esta modalidad nos permitirá medir la satisfacción de los participantes de los eventos de capacitación que el Gobierno Regional de San Martín a través de personas o instituciones especializadas en la temática respectiva. Así mismo brindará información acerca de las actividades a tomar en cuenta para mejorar el desarrollo de los próximos planes de Desarrollo de Personal.

Como herramienta de esta modalidad de evaluación tenemos la "Encuesta de Evaluación", adjunto en el Anexo N° 1.

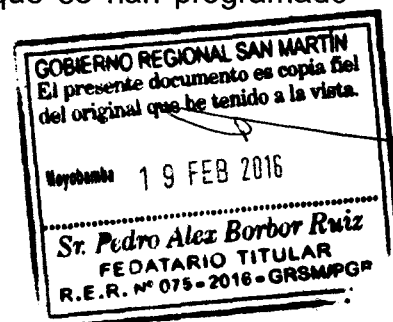
Aprendizaje o Conocimiento.

Para monitorear el resultado de las actividades de capacitación sobre los conocimientos de los trabajadores se ha previsto la realización de Pruebas de Conocimiento, que se realizarán después del desarrollo de las actividades de capacitación y cuyo contenido guardará estricta relación con la temática expuesta.

Resultados.

Metas anuales

- Realizar el 100% de actividades de capacitación programadas en el presente PDP anualizado.
- Lograr que el 100% de trabajadores aprueben las pruebas de conocimientos en los eventos de capacitación de las áreas temáticas relacionadas a los objetivos institucionales, que se han programado en el presente PDP anualizado.



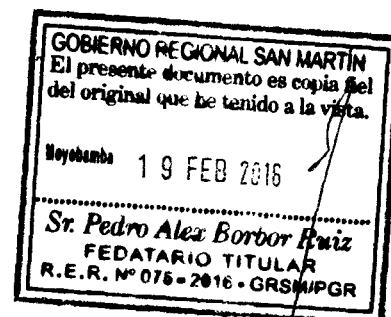
4.- RESPONSABILIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Apellidos	Carhuaya Díaz	
Nombres	Nancy Yaniré	
Cargo	Directora de la Oficina de Gestión de las Personas	
Oficina o Unidad a la que pertenece	Oficina Regional de Administración	
Puestos bajo su responsabilidad	Denominación de la Unidad Orgánica y Cargos Clasificados	Número de Personas
	Directora 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
	Secretaría Técnica de los Órganos Instructivos del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Abogados y Contador)	4
	Bienestar Social	2
	Especialista Temático	1
	Asistente Temático	2
	Asistentes Administrativos	2
	Secretaría	1
	Servidor de Apoyo	3
	TOTAL	18



5.- CAPACITACIÓN:

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



CAPACITACIONES 2016- GRSM

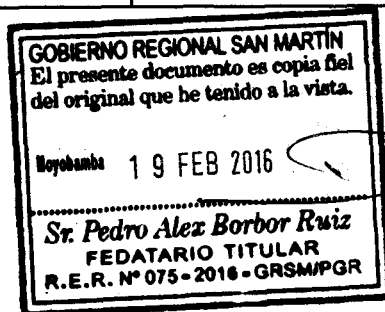
UNIDAD DE CAPACITACIÓN	NÚMERO DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO	ÁREA USUARIA	CRONOGRAMA	DURACIÓN DE CURSO / TALLER	BENEFICIARIOS
Curso en Gestión de Procesos	1	Mejorar la calidad de la gestión pública de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de San Martín y cumplir con los objetivos de la institución	OGP, OCyT, OL, OTI, GRDS, GRDE y GRPyP del Gobierno Regional de San Martín.	I y II Trimestre	24 Horas Lectivas (3 Días)	40
Curso en Gestión Pública por Resultados	1		Gerentes, Sub Gerentes Supervisores, Coordinadores y Especialistas.		24 Horas Lectivas (3 Días)	50
Curso en Planeamiento Estratégico	1		GRI, GRPyP, GRDS y GRDE del Pliego del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	35
Curso en Redes y Comunicación	1		OTI del Pliego Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	30
Curso en MS Project	1		OGP, OCyT, OL, OTI, GRPyP, GRI, GRDS y GRDE del Pliego del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	30
Curso S10	1		Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	40
Curso en AutoCAD	1				24 Horas Lectivas (3 Días)	35
Cursos Sistema Nacional de Contrataciones del Estado	1		OL, OCI, ORAL, PPR, GRI del Pliego del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	35



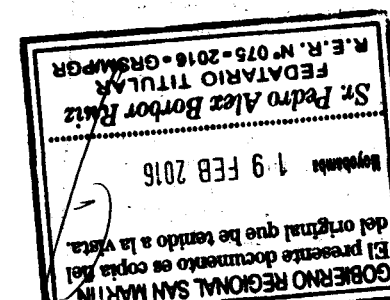
GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
 El presente documento es copia fiel del original que he tenido a la vista.
 Doy fe en
 19 FEB 2016
 Sr. Pedro Alex Borbor Ruiz
 FEDATARIO TITULAR
 C. R. N° 075 - 2016 - GRSM/PGR



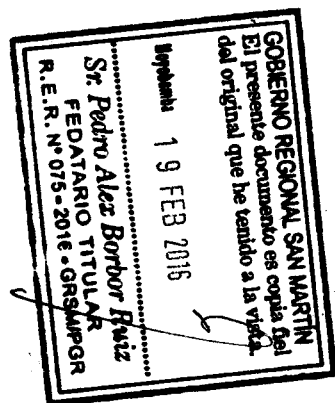
Curso en Procedimientos Disciplinarios	1	Garantizar la Gobernabilidad Territorial en Base a la Descentralización, Modernización y Transparencia Pública en un Ambiente de Democracia	ORAL, PPR y STPD del Pliego Gobierno Regional de San Martín	II Trimestre	24 Horas Lectivas (3 Días)	45
Curso en Recursos Impugnativos y Prescripciones	1		ORAL, PPR del Pliego del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	35
Curso en Evaluación y Calificación de Estudios de Impacto Ambiental	1		ORA, DRASAM, ORAL, del Pliego del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	40
Curso en Administración y Organización de Archivos	1	Mejorar el acceso a la información pública en el marco legal de la transparencia de gestión y conservación del patrimonio documentario	OTD, AI y AR del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	35
Curso en Gestión Secretarial y los Sistemas Administrativos	1		Secretarías, Asistentes de las Oficinas de la Sede Central del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	30
Curso en Redacción y Ortografía	1		24 Horas Lectivas (3 Días)		40	
Curso Sobre Ética, Valores y Relaciones Humanas	1	Brindar conocimientos actuales sobre las nuevas tendencias administrativas para una eficaz gestión de la función encomendada	Gerencias y Oficinas de la Sede Central del Gobierno Regional de San Martín	III Trimestre	24 Horas Lectivas (3 Días)	45
Curso Sobre Calidad de Servicio y Atención al Cliente	1				24 Horas Lectivas (3 Días)	35
Curso en Computación e Informática	1				24 Horas Lectivas (3 Días)	45
Taller Sobre Coaching y Liderazgo	1				8 Horas Lectivas (1 Día)	150
Curso Sobre Diseño de Programas de Bienestar Social	1				24 Horas Lectivas (3 Días)	5
Taller sobre Seguridad y Salud Ocupacional	1				8 Horas Lectivas (1 Día)	150
Curso Sobre Aplicación del Reglamento Nacional de Tránsito Terrestre y sus Modificaciones	1	Brindar conocimientos actuales sobre las nuevas tendencias administrativas para una eficaz gestión de la función encomendada	Conductores del Pliego del Gobierno Regional de San Martín	II Trimestre	24 Horas Lectivas (3 Días)	25
Taller Sobre Gestión, Seguridad Vial y Manejo de la Defensa	1				8 Horas Lectivas (1 Día)	25



Curso en Saneamiento de la Propiedad del Estado en el Marco de la Ley N° 29151	1	Mejorar la calidad de la gestión pública de los Servidores Públicos del Gobierno Regional de San Martín y cumplir con los objetivos de la institución	OCP del Pliego Gobierno Regional de San Martín	IV Trimestre	24 Horas Lectivas (3 Días)	45
Curso de Gestión y Control Presupuestario	1		GRPyP, GRDS y GRI del Pliego del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	40
Curso en Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública	1		OL, GRI, GRPyP, GRDS, GRDE del Pliego del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	35
Curso en Gestión de Conflictos Sociales	1	Brindar conocimiento sobre la teoría del conflicto, de las habilidades y técnicas necesarias para afrontar constructivamente los conflictos que tienen lugar en nuestra sociedad.	OGP, ARA, DRASAM, ORAL, STPD Y ORDyS del Pliego Gobierno Regional de San Martín	II Trimestre	24 Horas Lectivas (3 Días)	30
Curso en Regímenes Laborales en el Sector Público	1	Brindar herramientas necesarias para llevar adelante la gestión de personal dentro de la organización y analizar el conjunto de actividades imprescindibles para la Administración de Personal	OGP o el que haga de sus veces en el Pliego Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	40
Curso en Mapeo de Puesto y Elaboración de Perfiles de Puesto.	1		OGP y SGDI del Pliego del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	30
Curso en Actualización de Instrumentos de Gestión en el Sector Público (Rof, Mof, Cap, Pap, Clasificador de Cargos)	1		OGP, SGDI, STPD, del Pliego del Gobierno Regional de San Martín	24 Horas Lectivas (3 Días)	35	



ler de Enfoque de Género y Lenguaje Inclusivo	1	Mejorar la pertinencia y eficacia de los servicios hacia usuarios y usuarias, mediante la incorporación del enfoque de género y el lenguaje inclusivo.	Personal de la Sede Central del Gobierno Regional de San Martín		24 Horas Lectivas (3 Días)	35
Taller Sobre Manejo de Estrés y Relaciones Interpersonales	1	Elevar el nivel de madurez en la gestión de los miembros del grupo (a nivel individual) y en la gestión del equipo y desarrollar competencias (conocimientos, actitudes y habilidades) que permitan potenciar el talento y el logro de los objetivos institucionales	Gerentes Regionales, Directores Regionales y Jefes de Oficinas del Gobierno Regional de San Martín	III Trimestre	8 Horas Lectivas (1 Día)	40
Curso en Habilidades Directivas	1				24 Horas Lectivas (3 Días)	35
Taller Sobre Inteligencia Emocional	1				8 Horas Lectivas (1 Día)	45







ANEXO 1

FORMATO ENCUESTA DE EVALUACIÓN

OFICINA DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS – GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

PARA LA ORGANIZACIÓN ES MUY IMPORTANTE CONOCER EL CONCEPTO QUE TIENE ACERCA DE LA CAPACITACIÓN QUE HA RECIBIDO, POR ESTA RAZÓN QUEREMOS SOLICITARLE QUE RESPONDA LA PRESENTE ENCUESTA. GRACIAS POR AYUDARNOS A MEJORAR. POR FAVOR SEA LO MÁS OBJETIVO POSIBLE CON LAS RESPUESTAS.

POR FAVOR, MARQUE CON UN CÍRCULO LA OPCIÓN QUE MEJOR REFLEJE SU OPINIÓN EN UNA ESCALA DE 1 A 4 (1= TOTAL DESACUERDO 2= EN DESACUERDO 3= DE ACUERDO 4= TOTAL ACUERDO).

TEMA				
	Total desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo
Metodología				
1- Los objetivos de la capacitación fueron claros.	1	2	3	4
2- Los contenidos de la capacitación fueron suficientes para alcanzar los objetivos propuestos.	1	2	3	4
3- La capacitación fue relevante y útil.	1	2	3	4
Material e instalaciones				
4- Los materiales que recibió fueron acertados y suficientes.	1	2	3	4
5- Las presentaciones fueron claras y fáciles de seguir.	1	2	3	4
6- El contenido fue oportuno y de calidad.	1	2	3	4
7- La capacitación fue suficiente para implementar los conocimientos en su trabajo.	1	2	3	4
8- La instalación cuenta con los recursos audiovisuales suficientes para la sesión.	1	2	3	4
9- La instalación es cómoda para el desarrollo de la sesión.	1	2	3	4
Expositor				
10- Inició puntualmente la capacitación.	1	2	3	4
11- Domina los temas tratados.	1	2	3	4
12- Tienen dominio de grupo.	1	2	3	4
13- Se resolvieron las dudas de los participantes.	1	2	3	4
14- Se estimuló la interacción del grupo.	1	2	3	4
15- Manejó adecuadamente el tiempo de la sesión.	1	2	3	4
Organización				
16- La organización del taller y el soporte logístico fueron apropiados.	1	2	3	4

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
 El presente documento es copia fiel del original que he tenido a la vista.
 Moyobamba 19 FEB 2016
 Sr. Pedro Alex Borbor Ruiz
 FEDATARIO TITULAR
 R.E.R. N° 075-2016-GRSM/PGR



17- La duración de la capacitación fue adecuada.	1	2	3	4
18- La sesión se cumplió en el horario dispuesto.	1	2	3	4
Autoevaluación				
19- La capacitación me generó nuevas expectativas.	1	2	3	4
20- Participé activamente durante la capacitación.	1	2	3	4
21- Los contenidos expuestos generan un aporte importante para el desarrollo de mis funciones.	1	2	3	4
22- La aplicación de esta herramienta en mi trabajo cotidiano será frecuente.	1	2	3	4
SUGERENCIAS				



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
 El presente documento es copia fiel del original que he tenido a la vista.
 Moyobamba 19 FEB 2016

Sr. Pedro Alex Borbor Ruiz
FEDATARIO TITULAR
R.E.R. N° 075-2016-GRSMPGR