

EXP. 233586

"Año del Centenario de Machu-picchu para el Mundo"  
"Año del Sesquicentenario del Nacimiento de Jenaro Ernesto Herrera Torres"

Moyobamba, 28 de setiembre del 2011.

OFICIO N°. 195-2011-GRSM/OGP

SEÑOR:

**JORGE ARRUNATEGUI GADEA**  
Director Ejecutivo  
Autoridad Nacional del Servicio Civil  
Pasaje de Zela N°.150, piso 1º Jesús María  
LIMA.-



b.e / 0049752

Atención a la Gerencia De Desarrollo del Cuerpo de Gerentes del Servicio Civil.

Asunto: Remito Documentación  
Ref. : R.P.E. N°.041-2011-SERVIR/PE  
=====



Me dirijo a usted, para saludarle afectuosamente y al mismo tiempo hacerle llegar adjunto la documentación que se detalla a continuación:

- a) Resolución Ejecutiva Regional N°.116-2011-GRSM//PGR, que conforma el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional San Martín y aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas –PDI-Quinquenal – 2012-2016.
- b) Plan de Desarrollo de las Personas –PDI-Quinquenal – 2012-2016.
- c) Oficio N°.255-2011-GRSM/PGR
- d) Oficio N°.609-2011-GRSM/ORO

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



**GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN**  
[Signature]  
**Psic. Roberto López Cahuaza**  
DIRECTOR OFICINA DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

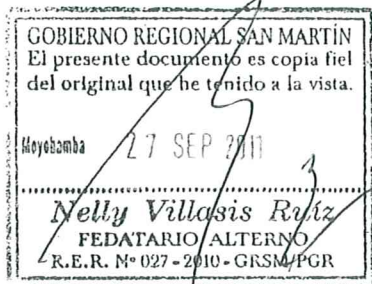




# Resolución Ejecutiva Regional

## N° 1116 - 2011-GRSM/PGR

Moyobamba, 26 SET. 2011



**VISTO:**

El expediente N° 233149, que contiene el Memorando N° 632- 2011-GRSM/SG de fecha 26 de setiembre del 2011, la Nota Informativa N° 617-2011-GRSM/OGP, de fecha 26 de agosto del 2011, 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, de acuerdo con lo establecido en el Literal a) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del sistema en materia de desarrollo y capacitación:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la policía de capacitación para el sector público;

Que, por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en los artículos 3° y 4° que las Entidades Públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, PDP; correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo del 2011 se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" que regula el desarrollo de los diagnósticos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado;

Que, la Presidencia del Gobierno Regional de San Martín, considera pertinente oficializar la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional San Martín, quienes han formulado el Proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional San Martín - PDP - Quinquenal- 2012-2016;

Que, tratándose el presente de un asunto de carácter administrativo, resulta de aplicación lo normado en el artículo 41° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, por lo que es necesario expedir la presente Resolución Ejecutiva Regional, oficializando la conformación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional San Martín y aprobando Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional San Martín - PDP - Quinquenal- 2012-2016; dando a conocer a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, el presente acto Resolutivo;

Que, por las razones expuestas, en uso de las facultades y atribuciones conferidas, de conformidad con la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos





# Resolución Ejecutiva Regional

## N° 1116 - 2011-GRSM/PGR

Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902 y 28013, y el Reglamento de Organización y Funciones aprobada mediante Ordenanza Regional N° 037-2010-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:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFORMAR el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Gobierno Regional de San Martín; la misma que estará integrada por los siguientes servidores:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| • Ing. José Luís Vela Guerra *                    | Presidente      |
| Gerente General Regional GORESAM                  |                 |
| • Sra. Norma Isabel Rojas Pizarro                 | Miembro         |
| Gerente Regional de Planeamiento y Presupuesto    |                 |
| • Psic. Roberto López Cahuaza                     | Miembro         |
| Director de la Oficina de Gestión de las Personas |                 |
| • Alberto Bravo Rojas                             | Miembro titular |
| Representante de los Trabajadores                 |                 |
| • Walter Guillermo Vela Flores                    | Miembro Alterno |
| Representante de los Trabajadores                 |                 |

ARTÍCULO SEGUNDO: APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – Quinquenal – 2012 - 2016 del Gobierno Regional San Martín", que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos en el ámbito del Gobierno Regional San Martín.

ARTICULO TERCERO: DAR A CONOCER, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el contenido de la presente Resolución Ejecutiva Regional

ARTICULO CUARTO: DEJAR sin efecto todo acto administrativo que se oponga a la presente.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

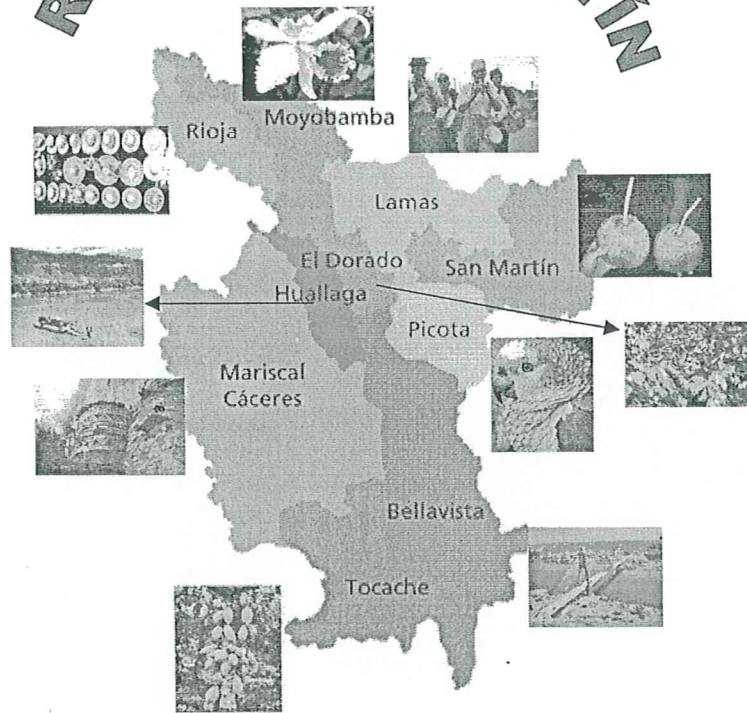


GOBIERNO REGIONAL  
SAN MARTIN

César Villanueva Arévalo  
PRESIDENTE REGIONAL



# REGIÓN SAN MARTÍN



*h*



## PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUINQUENAL (PDPQ) (2012-2016)



Moyobamba, setiembre 2011



*[Handwritten signature]*



**Ing. José Luís Vela Guerra**

Gerente General

**Sra. Norma Isabel Rojas Pizarro**

Gerente Regional de Planeamiento y Presupuesto

**Psic. Roberto López Cahuaza**

Director de la Oficina de Gestión de las Personas.

**Sr. Alberto Bravo Rojas**


Representante Titular de los Trabajadores


**Sr. Walter Guillermo Vela Rojas**


Representante Alterno de los Trabajadores


## PRESENTACIÓN

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de la Gestión de Recursos Humanos, la capacitación 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 el Gobierno Regional de San Martín. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la Institución para su normal desarrollo.

  
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) del Gobierno Regional San Martín, ha sido elaborado por el Comité de elaboración del PDP, designado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 1116-2011/GRSM/PGR.

  
El Plan de Desarrollo de Personas (PDP), es un plan de gestión que busca entre otros mejorar las acciones de capacitación y evaluación del personal del Gobierno Regional San Martín, conforme a lo establecido en la directiva y los lineamientos emitidos por SERVIR.

En tal sentido la capacitación constituye factor importante para que el servidor brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que 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.

## I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL:

### 1.1 Misión (PCDD 2008-2015)

“San Martín región promotora del desarrollo humano e igualdad de oportunidades con instituciones y organizaciones fortalecidas y líderes comprometidos, con desarrollo económico sustentado en un territorio ordenado y en el manejo autónomo y sostenible de sus recursos naturales, culturales y reconocido como destino turístico”

### 1.2 Visión

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.

### 1.3 Valores Institucionales

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

## II. OBJETIVOS:

EL Plan Regional de Desarrollo de Personas tiene los siguientes objetivos:

### 2.1 Objetivo General

El Gobierno Regional de San Martín tiene por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

### 2.2 Objetivo Específico

- a. Fortalecer las competencias de gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel regional, en el marco del proceso de descentralización y modernización comprometido al desarrollo autónomo y sostenible del Gobierno Regional San Martín.
- b. Promover la formación en gestión pública orientada a mejorar la toma de decisiones, sustentada en una intervención ordenada de las entidades formadoras y acorde con las demandas de la Región.

- c. Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos.
- d. Gestionar la información y el conocimiento regional en forma transparente y verídica, como soporte técnico para la toma de decisiones políticas vinculadas a la Gestión Pública.
- e. Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación del Plan Quinquenal Desarrollo de Personas del Gobierno Regional San Martín.

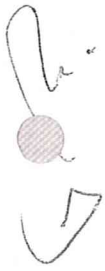



## 2.2 Objetivos Estratégicos

- a. La lucha contra la pobreza, mediante la atención de los servicios básicos y promoción para generación de empleos a través del desarrollo local y regional, que garantice la calidad de vida.
- b. La generación de políticas públicas para la preservación y conservación del medio ambiente, mediante el uso racional del suelo a través de la planificación de las actividades económicas, productivas y sociales que garanticen una relación armónica entre las personas y su medio ambiente.
- c. Promover el desarrollo económico, tomando como actividad fundamental la agro-exportación, que generará la promoción de una agricultura de alta rentabilidad económica, y diversificación productiva con productos de alto valor agregado y la promoción de los recursos turísticos para ponerlos en valor a la demanda nacional e internacional.
- d. El fortalecimiento de la democracia mediante la participación de la sociedad civil en las propuestas de desarrollo y las decisiones de gobierno que garanticen la transparencia de la gestión y rendición de cuentas.
- e. Mejorar las condiciones de los servicios educativos a través de la ampliación, rehabilitación y construcción de infraestructura educativa, garantizando una educación básica de calidad en los diferentes niveles, con equidad y formación de valores.



## 2.- COMPETENCIAS NECESARIAS:

La Región San Martín, cuenta con personas, organizaciones e instituciones que poseen capacidades instaladas para construir aprendizajes nuevos mediante un proceso pertinente y continuo; este hecho constituye una fortaleza para garantizar el adecuado ejercicio de las competencias y funciones transferidas en el marco de la descentralización; por ello estimados fundamental desarrollar en funcionarios y servidores públicos de nuestra región, capacidades requeridas para una gestión pública descentralizada como medio para el desarrollo sostenible.

- 
- 
- 
- 
- a) Educación. Gestión de los servicios educativos tanto a nivel inicial, primario, secundario<sup>8</sup> y superior no universitario, con criterios de interculturalidad orientados a potenciar la formación para el desarrollo.
  - b) Salud pública.
  - c) Promoción, gestión y regulación de actividades económicas y productivas en su ámbito y nivel, correspondientes a los sectores agricultura, pesquería, industria, comercio, turismo, energía, hidrocarburos, minas, transportes, comunicaciones y medio ambiente.
  - d) Gestión sostenible de los recursos naturales y mejoramiento de la calidad ambiental.
  - e) Preservación y administración de las reservas y áreas naturales protegidas regionales.
  - f) Difusión de la cultura y potenciación de todas las instituciones artísticas y culturales regionales.
  - g) Competitividad regional y la promoción de empleo productivo en todos los niveles, concertando los recursos públicos y privados.
  - h) Participación ciudadana, alentando la concertación entre los intereses públicos y privados en todos los niveles.
  - i) Otras que se le delegue o asigne conforme a Ley.

## 3.- OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION QUINQUENAL:

### 3.1 Objetivos de Capacitación:

1. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender y superar las diferentes necesidades institucionales y personales a fin de brindar un mejor servicio personalizado y de ese modo contribuir al desarrollo del recurso humano.
2. Proporcionar a la Institución recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.

3. Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
4. Lograr que se perfeccionen los funcionarios y servidores en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.
5. Mantener a los funcionarios y servidores permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de la normatividad nacional aplicable a los Sistemas Administrativos.
6. Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.
7. Gestionar el desarrollo armónico de la región con el medio ambiente, infraestructura con estándares adecuados de viabilidad.

### 3.2 Estrategias de Capacitación:

El desarrollo del Plan se dará en un conjunto de ejes estratégicos y componentes, Se espera que la implementación adecuada de estos ejes lleve al logro de los objetivos específicos y estos a su vez al cambio central esperado, el cual se expresa a través del objetivo general.

#### Las estrategias a emplear son:

- Planificación, ejecución de cursos talleres y Seminarios
- Promoción y Difusión de los logros locales.
- Uso de Tecnologías de Información y Comunicación.
- Identificación permanente de las necesidades de información.
- Generación y fortalecimiento de espacios de intercambio.
- Desarrollo de actividades dirigidas a generar capacidades.
- Seguimiento de las actividades de mejora de capacidades
- Gestión de la información y del conocimiento.

### 3.3 Datos de la población de la entidad:

Los propósitos del Plan Regional de Desarrollo de Personas comprometen a todos los servidores públicos, sean éstos: directivos, ejecutivos, especialistas, técnicos y de apoyo, quienes alinearán sus actividades y objetivos de área, gerencia o institución al cumplimiento de los objetivos del presente plan, mostrando de esta manera la consistencia orgánica y armónica de sus acciones.

N° Orden	CÓDIGO	EJECUTORA	PERSONAL POR RÉGIMEN LABORAL					
			D.L. 276	D.L. 728	CAS	Sin Rég Lab. **	Practicante s	Total
01	001-459	Gobierno Regional San Martín - Sede Central	145		58	353		562
02	002-459	Oficina Zonal Tocache	8					8
03	003-459	Dirección Regional de la Producción	47		11	15		73
04	004-459	Oficina Zonal Bajo Mayo - Tarapoto	35		17			52
05	006-459	Proyecto Especial Alto Mayo - Moyobamba		78		260	22	360
06	018-459	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo - Tpto		105	43	213	15	376
07	100-459	Dirección Regional de Agricultura	122		57			179
08	200-459	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones	119		10			129
09	300-459	Dirección Regional de Educación - Moyobamba	573		107	328 3		3963
10	301-459	Unidad de Gestión Educativa Local Bajo Mayo - Tarapoto	4729		69	9		4807
11	302-459	Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres	2312		28			2340
12	303-459	Unidad de Gestión Educativa Local Tocache	1278		2			1280
13	400-459	Salud San Martín - Tarapoto	1109	49	428			1586
14	401-459	Salud Alto Mayo - Moyobamba	437	57	377			871
15	402-459	Salud Mariscal Cáceres - Juanjui	341	20	164			525
16	403-459	Salud Alto Huallaga Tocache	143		91			234
17	1057-459	Oficina Zonal Mariscal Cáceres - Juanjui	8		2	7		17
18	1323-459	Programa de Desarrollo Agroambiental en la Ceja de Selva		7				7
<b>TOTAL</b>			<b>11406</b>	<b>316</b>	<b>1464</b>	<b>414 0</b>	<b>37</b>	<b>17,363</b>

\* Incluye Locación de Servicios, Consultores, Inspectores de Obras,  
 \* Alfabetizadores y otros

### 3.4 Evaluación y Monitoreo:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	INDICADORES	METAS
<p>a. Fortalecer las competencias de gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel regional, en el marco del proceso de descentralización y modernización comprometido al desarrollo autónomo y sostenible del Gobierno Regional San Martín.</p>	Diseñar perfiles por competencias de funcionarios.	Porcentaje de Perfiles de Funcionarios.	Al 2016 el 80% de perfiles.
	Diseñar perfiles por competencias de servidores.	Porcentaje de Perfiles de servidores.	Al 2016 el 76% de perfiles.
	Desarrollar actividades que busquen aminorar las brechas de competencias existentes.	Porcentajes de funcionarios del Gobierno Regional que obtienen un nivel de desempeño esperado en las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones.	Al 2016 el 80% de funcionarios obtienen un nivel de desempeño esperado.
<p>b. Promover la formación en gestión pública orientada a mejorar la toma de decisiones, sustentada en una intervención ordenada de las entidades formadoras y acorde con las demandas de la Región.</p>	Implementación del Programa de Formación en Gestión del Conocimiento para los funcionarios del Gobierno Regional San Martín.	Porcentaje de Funcionarios del Gobierno Regional que participan en el programa en Gestión del Conocimiento.	Al 2016 el 65% de los Funcionarios participan en el Programa de Formación en Gestión del Conocimiento.
<p>c. Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos.</p>	Contar con sistema de trabajo en grupo.	Software de trabajo en grupo.	Al 2016 se ha implementado software en las Direcciones Regionales.
	Elaborar sistemas de gestión documental.	Software de gestión documental.	Al 2016 se ha implementado software en las Direcciones Regionales.
	Implementar centro de información y Gestión del Conocimiento Implementado.	Software de sistema de conocimiento.	Al 2016 se ha implementado software en las Direcciones Regionales.
<p>d. Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores.</p>	Confeccionar listado de proveedores de desarrollo de capacidades.	Porcentajes de las entidades ofertantes de servicios de capacitación y asistencia técnica en Gestión Pública.	Al 2016 el 90% de entidades ofertantes identificados.

e. Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación Plan Quinquenal Desarrollo Personas del GORESAM.	Desarrollar sistema de red Provincial.	Porcentaje de Red alcanzado	Al 2016 el 70 % sistema de red desarrollado.
--	--	-----------------------------	--

### 3.5.1 Presupuesto.

El monto de inversión del PDP, será financiada con los Recursos Ordinarios en el quinquenio 2012-2016.

Resumen	Año 2012	Año 2013	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Total
Objetivo a	300,500.00	1,011,900.00	510,200.00	400,100.00	120,000.00	2,342,700.00
Objetivo b	108,000.00	125,000.00	124,000.00	111,000.00	111,000.00	579,000.00
Objetivo c	39,800.00	109,000.00	109,000.00	100,000.00	100,000.00	457,800.00
Objetivo d	24,000.00	23,000.00	22,000.00	11,000.00	11,000.00	91,000.00
Objetivo e	15,000.00	12,000.00	10,000.00	10,000.00	10,000.00	30,000.00
					<b>Total</b>	<b>3,500,500.00</b>

### 4.- METAS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACION:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
a. Fortalecer las competencias de gestión pública a las autoridades y funcionarios a nivel regional, en el marco del proceso de descentralización y modernización comprometido al desarrollo autónomo y sostenible del Gobierno Regional San Martín.	Porcentaje de funcionarios y servidores regionales, que obtiene un nivel de desempeño esperado en las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones.	Cuadro de perfiles por áreas, ámbitos, direcciones. Cuadro de brechas existentes.	Al 2016 se incrementa en un 70% el % de funciones y servidores públicos, que obtiene un nivel de desempeño en las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones.
b. Promover la formación en gestión pública orientada a mejorar la toma de decisiones, sustentada en una intervención ordenada de las entidades formadoras y acorde con las demandas de la Región.	Al cierre del 2016 se habrá desarrollado el 90% de las diversas plataformas de capacitación.	Plan de capacitación	Se ha desarrollado el plan de capacitación.

<p>c. Promover el uso de tecnologías de información y comunicación en los procesos de formación y en el desempeño de las autoridades y funcionarios públicos.</p>	<p>Al cierre del 2016 se habrá desarrollado el 87% de las TIC a fin de contribuir a la gestión del conocimiento.</p>	<p>Acceso al desarrollo de tecnologías operando.</p>	<p>La plataforma virtual está debidamente instalada. Existencia de los aplicativos necesarios y del personal para el soporte virtual de la plataforma regional.</p>
<p>d. Identificar las ofertas de servicio en relación al desarrollo de capacidades, que permitan una buena selección de proveedores.</p>	<p>Al cierre del 2016 se habrá identificado el 90% de las ofertas de servicio.</p>	<p>Base de datos de ofertas de servicios de desarrollo de capacidades por materias.</p>	<p>Se ha desarrollado el proceso de reingeniería.</p>
<p>e. Promover el fortalecimiento de redes interinstitucionales que brinden sostenibilidad a la implementación Plan Quinquenal Desarrollo Personas del Gobierno Regional San Martín.</p>	<p>Al cierre del 2016 se habrá desarrollado el 62% del sistema de redes para el desarrollo de capacidades.</p>	<p>Acceso a la plataforma virtual operando el internet local. Frecuencia de visita a los servicios de la plataforma virtual.</p>	<p>La plataforma virtual está debidamente instalada. Existencia de los aplicativos necesarios y del personal para el soporte virtual de la plataforma regional.</p>

Moyobamba, Setiembre 2011.