

# **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**



**Gobierno Regional de Piura**

# **CRITERIO 1: “LIDERAZGO”**

## **SUB-CRITERIO 1:**

### **LIDERAZGO EQUIPO DIRECTIVO**

#### **1.1. CÓMO EL EQUIPO DIRECTIVO ESTABLECE Y COMUNICA LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL GOBIERNO REGIONAL A LA INSTITUCIÓN.**

Fundamentalmente, la misión, visión y valores son comunicados a la institución a través de documentos de gestión, tales como el Plan de Desarrollo Regional Concertado (PDRC) y el Plan Estratégico Institucional (PEI). También a través de boletines internos y externos, reuniones de trabajo, y otros mecanismos administrativos.

También, el 10 y 11 de septiembre del 2010, conjuntamente con representantes de los movimientos políticos que postulaban al Gobierno Regional de Piura, se suscribió el Pacto por la Gobernabilidad, que garantice la Visión y Ejes Estratégicos consensuados en el Acuerdo Regional Piura 2007 – 2021. Dichos principios orientan la conducción de la actual gestión del Gobierno Regional, y se transmiten a través de las declaraciones políticas que en forma permanente realiza el Presidente Regional, así como el Vicepresidente y los Consejeros. Esta afirmación de los principios contenidos en el Acuerdo Regional, es transmitida a los funcionarios y trabajadores del Gobierno regional a través de la ceremonia de Izamiento del Pabellón Nacional que se realiza en la Sede Central el primer lunes de cada mes, con participación de todos los servidores del GR.

Asimismo, el Plan de Gobierno se ha armonizado y alineado con el Plan de Desarrollo Regional Concertado 2013-2016, el cual ha sido aprobado por el Consejo regional en la primera semana de abril del presente año, contando con la opinión favorable del Consejo de Coordinación Regional (CCR), después de haber sido

revisado por la comisión de Planeamiento del Consejo Regional. La aprobación consta en la ORDENANZA REGIONAL N° 262- 2013/GRP-CR. El nuevo PDRC viene siendo socializado hacia los servidores del GR y, progresivamente, se pondrá a disposición de las principales instituciones y organizaciones de la Región Piura, así como de la población en general.

- MEDIOS UTILIZADOS PARA COMUNICAR LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL GOBIERNO REGIONAL A LA INSTITUCIÓN

Los principales medios utilizados son impresos, videos, y publicaciones en medios de comunicación local y regional.

A los funcionarios y trabajadores, generalmente estos aspectos se les comunica a través de las reuniones de trabajo, y a la comunidad se les transmite a través de las Audiencias Públicas, las cuales se realizan dos veces por año, en forma ordinaria, y en otras ocasiones en forma extraordinaria.

Por ejemplo, el 10 de noviembre de 2012 se realizó la IV Convención de la Sociedad Civil de la Región Piura, un espacio de seguimiento y evaluación conducido por un colectivo de organizaciones de la región, denominado Grupo Impulsor, en la cual el presidente regional, en forma personal y directa, dio a conocer los avances y limitaciones del GR en la implementación del Pacto Político por la Gobernabilidad. En este evento, también se aprovechó para transmitir a la ciudadanía la visión, las políticas y los objetivos estratégicos de la gestión regional.

- PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES

Una de las fortalezas es la creación del Centro de Planeamiento Estratégico Regional (CEPLAR), el cual articula el Planeamiento Regional con el Plan Estratégico Nacional y los Planes de los Gobiernos Locales. A la vez se

cuenta con la Sub Gerencia de Planeamiento, Programación e Inversión, integrado por un equipo de profesionales con experiencia en planeamiento, abocado especialmente a la formulación, aplicación y seguimiento del Plan Estratégico Institucional.

También ha habido una decidida determinación política para intensificar y renovar los instrumentos que se venían utilizando en la actual gestión regional, y se dio una ampliación de los recursos destinados para la comunicación en general.

Entre las principales limitaciones se puede mencionar que aún falta claridad en el equipo de comunicación, y que no se tiene un método de evaluación o monitoreo

- **PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS**

Se cuenta con el ACUERDO REGIONAL AL 2021 un Documento de Gestión a Nivel de Regional con horizonte al 2021, donde se han definido los Lineamientos de Largo Plazo, el cual fue suscrito por los partidos políticos, autoridades y sociedad civil regional. Este instrumento ha sido uno de los elementos centrales para orientar la formulación del Plan de Desarrollo Regional Concertado 2013-2016, documento que va a permitir orientar las actividades y proyectos en los diferentes ámbitos del territorio regional.

En este contexto, se ha logrado compartir la visión, misión y objetivos con autoridades, funcionarios y trabajadores, y algunos líderes regionales, propiciando un mayor conocimiento y difusión entre estos estamentos.

## **1.2. CÓMO EL EQUIPO DIRECTIVO ORGANIZA EL SISTEMA DE GESTIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL, ESTABLECE Y COMUNICA LAS METAS Y MIDE EL DESEMPEÑO.**

Pese a los esfuerzos de la Sub Gerencia de Planeamiento, el sistema de gestión es relativamente precario; principalmente como resultado de la desarticulación de las unidades ejecutoras y la alta Dirección. Y en cuanto a la definición de metas establecidas en planes operativos, son poco socializadas especialmente con el personal que se incorpora a las dependencias del Gobierno Regional. En cuanto a la medición del desempeño, se hace de manera particular en cada sección; y no se generan oportunidades para compartirla.

Con la formulación del nuevo PEI, también se establecería mecanismos para mejorar la gestión así como la medición del desempeño.

En todo caso, La gestión del Gobierno Regional está organizada básicamente por la Alta Dirección que es quien define las políticas, basadas en el Plan de Gobierno, el Plan Estratégico Institucional y el Pacto por la Gobernabilidad, priorizando la inversión pública en base al financiamiento que se recibe del gobierno nacional a través de fuentes de recursos ordinarios y canon y sobre canon, especialmente el petrolero.

- **MEDIOS UTILIZADOS PARA COMUNICAR LAS METAS**

Los documentos de gestión, como los planes operativos; así como los informes que se presentan en las reuniones de Gerentes.

También se utiliza la página Web del Gobierno Regional Piura, los suplementos y encartes publicados como anexo a los diarios regionales, y las Audiencias públicas.

- **PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES**

Se pueden mencionar como aspectos fuertes el hecho de contar con personal profesional, con experiencia y formación, en materia de comunicación. Asimismo, la formulación del PEI, que contiene las prioridades institucionales del GR. Por otra parte, se percibe voluntad de la alta dirección, pese a que no se generan muchas oportunidades para socializar avances entre las unidades operativas. Entre el personal se evidencia un alto activismo y voluntarismo.

En cuanto a las limitaciones, existe poca rigurosidad en gestionar adecuadamente los medios, y la ausencia de una adecuada gestión de bases de datos. Finalmente, no se asigna el presupuesto adecuado.

- **PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS**

Se ha logrado priorizar la medición de algunos indicadores, persistiendo cierta preocupación por mejorar la gestión de información.

### **1.3. CÓMO EL EQUIPO DIRECTIVO CAPTURA Y UTILIZA LA INFORMACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN PARA MEJORAR SU EFECTIVIDAD.**

Principalmente, la captura a través de las gerencias del Gobierno regional y de algunas instancias de planificación. Y normalmente se hace por medio de solicitudes específicas, ya que no se ha tenido una sistemática evaluación del PEI y de planes operativos.

Asimismo, a través de los reportes físico financiero de las unidades ejecutoras, las que son analizados en el Comité y Directorio de Gerentes; también a través de los reportes de Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF, que es una herramienta que articulada con la Consulta Amigable del Ministerio de Economía y Finanzas-MEF, donde diariamente se reporta información de todas actividades y proyectos que se ejecutan; asimismo, se toma en las evaluaciones o estudios que realizan algunas organizaciones no gubernamentales, como “Transparencia” o el Grupo Propuesta Ciudadana, información virtual que se consulta a menudo para mejorar la efectividad

- **PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS**
  - Los reportes físicos, red virtual, la página Web y las revistas.
  - Solicitudes de informes específicos.
  - Medición de algunos indicadores.
  
- **PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES**

Una fortaleza importante es contar con personal experimentado para estas acciones. Sin embargo, se aprecia la ausencia de un mecanismo sistemático para recojo de información, por parte de las dependencias correspondientes, así como un inadecuado presupuesto.

- **PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS**

Se ha logrado la definición de algunos indicadores y la medición los mismos, al menos a modo preliminar, lo cual significa un avance significativo en el diseño de un sistema de monitoreo en el GR.

## **SUB-CRITERIO 2:**

### **LIDERAZGO REGIONAL Y GESTIÓN DE ALIANZAS, COLABORADORES**

#### **Y GRUPOS DE INTERÉS**

#### **2.1. CÓMO SE DEFINEN Y COMUNICAN LAS ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS (INCLUIDAS LA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES) PARA LA REGIÓN, LOS ACTORES REGIONALES Y LOS GRUPOS DE INTERÉS.**

Básicamente es a través del Plan de Gobierno y el Pacto Político por la Gobernabilidad 2011-2014, el cual contiene 10 lineamientos que garantizan el ejercicio de derechos y el desarrollo de capacidades de todas las mujeres y hombres, de la Región Piura.

La formulación participativa del Plan de Desarrollo Regional Concertado, para la participación del Órgano Consultivo del Gobierno Regional Piura que es el Consejo de Coordinación Regional - CCR, integrado por el Presidente del Gobierno Regional, los alcaldes provinciales y los representantes de la sociedad civil.

- **MEDIOS UTILIZADOS**

Los medios más eficaces para estas acciones son los impresos, videos, y reuniones de trabajo. Es decir, el “cara a cara” sigue siendo imprescindible en la comunicación entre las autoridades y los funcionarios de la entidad.

- **PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES**

- Decisión de intensificar y renovar los medios que se utilizaban.
- Ampliación de oportunidades.
- Falta claridad en el equipo.
- No se hace evaluación sistemática.

- No se ha involucrado a la academia

- **PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS**

Se ha transmitido principalmente a sectores empresariales.

## **2.2. CÓMO SE DEFINEN Y ESTABLECEN ALIANZAS CON LOS ACTORES CLAVE PARA EL DESARROLLO Y GOBERNABILIDAD DE LA REGIÓN.**

Se establecen en función a las prioridades que se tienen, y a veces en función a la coyuntura. Lo que no significa que estas alianzas respondan estrictamente a lo que define en el Plan de Desarrollo Regional Concertado, como son los actores de la pequeña agricultura en la región.

Por otro lado, el tipo de relaciones, también hay que tenerlo en cuenta pues no siempre se institucionalizan y/o contribuyen adecuadamente a la gobernabilidad de la región.

- **MEDIOS UTILIZADOS**

Se hace a través de invitaciones y/o iniciativas específicas, aplicando la normatividad en lo referido a participación ciudadana.

- **PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES**

- Capacidad de convocatoria
- Cierta disponibilidad de recursos, para financiar algunas iniciativas.
- No siempre se analiza internamente (alta dirección), las iniciativas; lo que colisiona con algunas prioridades establecidas.
- Fragilidad en la relación con el gobierno nacional.

- **PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS**

Haber constituido algunos mecanismos de priorización de políticas como el Sistema Regional de Atención Integral de la Primera Infancia (SIREPI), como un medio para la gestión concertada y articulada de las políticas regionales y los servicios públicos locales para la primera infancia de

la Región Piura, con el fin de lograr resultados concretos en la mejora de la calidad de vida de niñas y niños, en términos de salud, identidad, nutrición, educación y protección. De esta manera, se asegura el desarrollo pleno de sus capacidades, el ejercicio de sus derechos y el acceso a oportunidades de bienestar de los niños y niñas de la Primera Infancia de la región Piura.

Asimismo, se ha constituido el Sistema Regional de Lucha contra la Corrupción (conocido como Sistema Anticorrupción), como un órgano de coordinación interinstitucional, cuya finalidad es articular las acciones de las instituciones del Estado en la Región Piura, para la priorización de la ética en el desempeño de la función pública y la prevención y lucha contra la corrupción, en cumplimiento de la legislación nacional y en el marco de la normatividad específica de cada institución.

Asimismo, considerando que el accionar de algunos malos elementos puede manchar por completo una administración, el GR se propuso luchar de manera frontal contra la corrupción en la administración pública regional promoviendo una cultura de prevención y erradicación de las prácticas que impiden una administración eficiente y transparente de los recursos públicos. Para el caso, se impulsó desde el GR el Pacto Regional por la Ética en la Gestión Pública y Lucha contra la Corrupción, suscrito por las principales instituciones sectoriales y locales de la Región, el cual obliga a que cada entidad implemente en su estructura orgánica una Unidad Anticorrupción Institucional, para impulsar acciones de simplificación y transparencia, poner en marcha portales de transparencia y acceso a la información, así como la tramitación de denuncias sobre actos de corrupción.

### **2.3. CÓMO EL EQUIPO DIRECTIVO GESTIONA LA RELACIÓN CON EL CONSEJO REGIONAL (CR)**

Mayoritariamente es en función a las prioridades y a la vez a la coyuntura. La precariedad del funcionamiento orgánico e institucional del CR, hace que no tenga estrictamente una agenda propia, aunque en su tercer año está en ese esfuerzo. Y por tanto la hegemonía en la relación la tiene el nivel ejecutivo; generándose un desequilibrio poco recomendable en el binomio legislativo-ejecutivo.

Por otra parte, la Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento en su calidad de Secretaría Técnica del Consejo de Coordinación Regional (CCR), es quien está directamente vinculada y la relación está referida a la opinión consultiva anual del Proceso del Presupuesto Participativo basado en resultados y para consulta del Plan de Desarrollo Regional Concertado; este consejo es presidido por el señor Presidente del GR Piura.

- **MEDIOS UTILIZADOS**

- En gran medida se establece por iniciativas, propuestas, proyectos, etc; del nivel ejecutivo.
- En algunas oportunidades es en reuniones de trabajo y los acuerdos que resulten.

- **PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES**

- Contar con instrumentos de gestión como PDRC y el PEI, cuyo uso se debe potenciar.
- Precariedad en la construcción de una agenda y lineamientos políticos que orienten la relación.

- No se ha formulado ni financiado un presupuesto para funcionamiento del CR.

- **PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS**

Casi todas las iniciativas han sido aprobadas por el CR; lo que no necesariamente asegura una eficiente y democrática gestión.

### **SUB-CRITERIO 3**

#### **GESTIÓN DE LA TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS Y VIGILANCIA**

##### **CIUDADANA**

#### **3.1. CÓMO SE DISEÑAN, IMPLEMENTAN Y MEJORAN LAS PRÁCTICAS O ESTÁNDARES DE GESTIÓN EN RELACIÓN A LA TRANSPARENCIA EN LA GESTIÓN DEL GR Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS.**

Salvo una decisión de establecer mecanismos participativos de vigilancia en la ejecución de la inversión pública, aunque su cumplimiento es casi nulo, las prácticas y estándares se circunscriben al cumplimiento de las leyes nacionales. Y las dependencias se concentran en cumplirlas, dándose poca oportunidad a generar e implementar iniciativas propias o endógenas.

Sin embargo, la creación del Sistema de Lucha Contra la Corrupción, cuya Secretaría Técnica depende de Consejo Regional, permite la recepción de las diferentes inquietudes de la ciudadanía y de los responsables de la gestión que observen actos que se intuye no son transparentes que ameritan ser investigados y determinar las recomendaciones a fin de tener argumentos para el deslinde de responsabilidades administrativas o penales.

La rendición de cuentas en una práctica a través de la cual el Presidente Regional informa a la ciudadanía los logros y resultados de la gestión y el uso efectivo de los recursos públicos.

También en la página Web del GR se encuentra un link de Transparencia donde se encuentran los documentos de gestión, planes y políticas, que regulan la actividad de la entidad; también se encuentra un Link de Participación Ciudadana, donde hay un libro de Reclamaciones, Denuncias y Quejas, entre otros.

- MEDIOS UTILIZADOS
  - Desde las diferentes instancias se emiten informes en función a las demandas de la alta dirección.
  - Los procedimientos establecidos en las normas nacionales (espacios de concertación y participación ciudadana)
- PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES
  - La voluntad y decisión política de cumplir con las normas, aunque esta sea la forma tradicional.
  - Poca o débil iniciativa por no desarrollar mayores capacidades.
  - Percepción ciudadana de falta de transparencia y eficiencia, especialmente en gestión de recursos humanos y sistema de contrataciones y/o adquisiciones.
  - Casi ausencia de la academia e investigación.
- PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS
  - Cumplimiento con normas y estándares nacionales
  - Se descentralizan geográficamente las acciones.

### **3.2. CÓMO SE PROMUEVE Y ASEGURA LA ADOPCIÓN DE MECANISMOS DE VIGILANCIA QUE GARANTICEN EL CORRECTO USO DE LOS RECURSOS**

La iniciativa por mejorar e institucionalizar la vigilancia, como las Veedurías Ciudadanas, aunque cuentan con su respectiva normativa de aprobación (Ordenanza Regional N° 229-2011/GRP-CR), aún está por implementarse. Las veedurías ciudadanas están previstas como una herramienta del ejercicio del derecho ciudadano a participar en los asuntos de interés público y llevar adelante actividades de control social en la gestión pública; sobre todo en los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios y obras, así como del cumplimiento de las obligaciones de las autoridades, funcionarios y servidores de las instituciones públicas. Estarán orientadas por los principios de autonomía, responsabilidad, objetividad, transparencia, probidad y reserva. El ejercicio de la veeduría tendrá carácter cívico, voluntario, proactivo y ad honorem.

De la misma manera, mediante Ordenanza Regional N° 245-2012/GRP-CR (Octubre 2012), se ha creado el Observatorio de las Contrataciones del Estado, como una actividad estratégica del Sistema Regional de Lucha Contra la Corrupción, para exhibir el comportamiento de las Instituciones del Estado en su relación con el conjunto de agentes económicos de la Región Piura.

El Observatorio de las Contrataciones del Estado tiene como objeto identificar, evaluar y difundir el comportamiento de las entidades del Estado y de los actores del sector privado de la Región Piura, en los procesos de contratación de obras, consultorías de obras, bienes y servicios, con la finalidad de contribuir a generar condiciones de transparencia y fortalecimiento de los agentes económicos, mediante el trato justo e igualitario y, para cautelar los principios de moralidad, libre competencia, imparcialidad, economía, equidad, entre otros, de conformidad con la ley de la materia.

Además, en el marco del proceso de Presupuesto Participativo Regional, se elige anualmente el Comité de Vigilancia del Presupuesto Participativo, el cual es un mecanismo de control dentro del proceso del Presupuesto Participativo. Este comité realiza acciones de vigilancia ciudadana en representación de la sociedad civil. Se elige a propuesta y votación de las personas que participan en el Taller de Priorización y Formalización de Acuerdos y ejerce sus funciones durante dos años, es

decir, desde que empieza el proceso del presupuesto participativo hasta el período de ejecución de los proyectos priorizados por la ciudadanía.

- **MEDIOS UTILIZADOS**

En la formalización de los mecanismos de vigilancia ciudadana, se han empleado las disposiciones legales del Presupuesto Participativo, así como las Ordenanzas Regionales.

- **PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES**

- Cierta e intermitente decisión y voluntad política
- Capacidades por desarrollar
- Cierta intolerancia

- **PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS**

El principal logro ha sido la aprobación e implementación del Sistema Regional de Lucha contra la Corrupción.

### **3.3. CÓMO EL EQUIPO DIRECTIVO ESTIMULA Y ASEGURA EL COMPORTAMIENTO ÉTICO A NIVEL DIRECTIVO Y DE TODO EL PERSONAL DEL GR.**

Es una situación preocupante, ya que pese a algunos esfuerzos intermitentes no se logra implementar una estrategia sostenida en ese sentido. Se intenta transmitir algunos mensajes en esa dirección, aunque ello no garantiza su implementación.

- MEDIOS UTILIZADOS
  - Normas regionales.
  - Normas nacionales.
  - Reuniones de trabajo
- PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES
  - Cierta decisión política aunque intermitente.
  - Pocos espacios para analizar esta situación
  - Falta de prioridad del tema en el CR.
  - Se han potenciado de alguna forma los órganos de control interno.
  - Inadecuada relación con medios de comunicación.
  - Casi ausencia de la academia e investigación.
- PRINCIPALES RESULTADOS Y/O LOGROS OBTENIDOS
  - Informes de los órganos de control interno.
  - Interesar a la sociedad regional sobre el tema.

## **CRITERIO 2: “CIUDADANÍA Y OPINIÓN PÚBLICA”**

### **SUB-CRITERIO 1**

#### **GESTIÓN DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y SATISFACCIÓN DE LOS CIUDADANOS**

##### **1.1. CÓMO SE CONOCE Y CONSIDERA LA OPINIÓN DE LA CIUDADANÍA EN LA TOMA DE DECISIONES.**

La participación de la ciudadanía es a través de los representantes de las organizaciones e la sociedad civil en el Consejo de Coordinación Regional CCR, especialmente en el Presupuesto Participativo basado en Resultados el cual está orientado a la identificación y priorización de problemas y las alternativas de solución que se plantean a través de los proyectos de inversión, que deben ser orientados contribuir a un resultados esperados por la ciudadanía.

##### **1.2. CÓMO SE INFORMA A LA CIUDADANÍA SOBRE LA ACCIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL.**

Es a través de las Audiencia Públicas que se realizan mínimo dos veces al año, también a través del portal web del Go Re Piura y de los medios de información escrita, radial y televisada, loas notas periodísticas son diarias, teniendo mayor apertura en el portal web.

### **1.3. CÓMO SE PROMUEVE, INCENTIVA Y ASEGURA LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA MÁS ALLÁ DE LAS OBLIGACIONES NORMATIVAS.**

Se hace a través de las elección democrática de los miembros del CCR, que corresponde a los representantes de la organizaciones de la sociedad civil organizada; además, se promueve los comités de vigilancia y control del los PPR

### **1.4. CÓMO SE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LA CIUDADANÍA RESPECTO DE SU PARTICIPACIÓN EN LAS INSTANCIAS QUE HA PUESTO EN MARCHA EL GOBIERNO REGIONAL.**

No se ha implementado un procedimiento, para medir la percepción de la ciudadanía; sin embargo, es un indicador que debe ser considerado en los PEI, el cual puede ser implementado a través de encuesta que podría hacer una o las universidades de Piura.

### **1.5. CÓMO SE UTILIZA LA INFORMACIÓN SOBRE SATISFACCIÓN DE LA CIUDADANÍA CON LA GESTIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL PARA PRODUCIR MEJORAS.**

En algunas oportunidades ha sido a través del informe de Vigila Perú, elaborado por Grupo Propuesta Ciudadana, que busca aportar a la consolidación de los avances en materia de transparencia, acceso a la información y vigilancia ciudadana de la gestión pública. Los informes realizados influyendo en los tomadores de decisión pública, mediante la presentación de propuestas viables y consistentes para lograr cambios específicos en el ámbito público en favor de los ciudadanos, referidos especialmente a la reforma descentralista y a la consecución de un desarrollo con equidad en nuestro país.

## **1.6. CÓMO LA ORGANIZACIÓN GESTIONA LAS QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS DE LA CIUDADANÍA.**

A través del Sistema de Lucha Contra la Corrupción, cuya secretaría Técnica depende del Consejo Regional; también se cuenta con un Órgano de Control Institucional, quien normativamente está vinculado a la Contraloría General de la Republica; la Pag Web también se cuenta con un link de Participación Ciudadana donde se puede hacer, quejas reclamos y sugerencias.

## SUB-CRITERIO 2

### GESTIÓN DE LA IDENTIDAD E IMAGEN DEL GR

**2.1. CÓMO SE CONSTRUYE Y GESTIONA LA IDENTIDAD DEL GR Y SU POSICIONAMIENTO, ESTO ES, LA FORMA EN QUE PRETENDE SER PERCIBIDO POR LA SOCIEDAD EN SU CONJUNTO.**

A través de la Página Web, las notas periodísticas en diarios y despachos radiales.

## **CRITERIO 3**

### **RECURSOS HUMANOS**

#### **SUBCRITERIO 1**

##### **ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL**

**1. CÓMO SE RECLUTA, SELECCIONA Y CONTRATA AL PERSONAL DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DEL GR.**

Respecto a los antecedentes de la práctica de reclutamiento del personal, no puede precisar, debido que no encontró al Área como está actualmente: según la confianza en el personal aspirante. Se puede conseguir una Resolución que norma esta praxis.

Sin embargo, se han realizado algunas modificaciones y normas adicionales, todas ellas con las respectivas directivas debidamente asesoradas por personal calificado, como es el caso de la revisión y reestructuración del departamento de

Legajo del Personal, el mismo que se encontraba desordenado, con personal desactualizado, con equipos obsoletos, legajos extraviados, etc.

En este mismo sentido, se ha mejorado la inducción del personal entrante: recepción de un Currículum Vitae correctamente documentado y Declaración Jurada de bienes y entrega al trabajador de un mapa de la Institución y el nombre de las Autoridades.

En general, la selección de personal se orienta por las normas técnicas del Sistema de Gestión del recurso Humano, a saber:

- a. Las Oficinas del G.R. informan la necesidad de contratar personal, indicando los perfiles que se necesita.
- b. La GRPPAT, extiende la Certificación Presupuestal según la disponibilidad y la Leyes Presupuestales.
- c. Se convoca a concurso de acuerdo al perfil, según corresponda, que se requiere contratar.
- d. Se elaboran los contratos respectivos al personal seleccionado.
- e. Al personal seleccionado se aplica el proceso de inducción.

## **2. CÓMO SE ORGANIZA Y ADMINISTRA EL TRABAJO DE LAS PERSONAS QUE PARTICIPAN EN EL GR, DE ACUERDO CON SUS OBJETIVOS, PLANES Y METAS.**

Cada unidad Orgánica del G.R, otorga documentalmente las funciones a realizar de cada servidor según el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) Manual de Organización y Funciones (MOF).

De otro lado, se ha tratado de ir cambiando la idea errada que de rotación ha tenido el personal: una forma de castigo: debido a una falta, a un cambio de autoridades, a menores capacidades, etc., por la idea adecuada que es la de brindar al personal la posibilidad de que conozca más, se especialice mejor y más

apropiadamente o se adecúe en el Área en que más puede aportar en beneficio de la Institución y suyo propio.

Otra acción llevada a cabo ha sido el cambio del Reglamento Interno, ya que el anterior era muy permisible, y la puesta en marcha de las visitas inopinadas, reglamentadas en el Manual de Organización y Funciones. Esto ha permitido corregir el ausentismo laboral que deteriora el funcionamiento de la Institución.

### **3. CÓMO SE INCENTIVA EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DEL GR PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS.**

Se ha elaborado la Directiva N°. 33-2012/GRP-480000-480300, Aprobado con R.E.R. N° 879-2012/GRP-PR “ Procedimientos para programa de Incentivos a los Servidores de la Sede Central del Gobierno Regional, en la cual se establecen los mecanismos de incentivos al Personal del Gobierno Regional (Nombrados, Contratos por Servicios Personal y CAS).

### **4. CÓMO SE INFORMA Y COMUNICA AL PERSONAL LAS DECISIONES, POLÍTICAS Y ASUNTOS DE INTERÉS DE LA GESTIÓN REGIONAL.**

El Gobierno Regional Piura, informa a través del Portal Institucional, y Documentación de difusión diversa.

### **5. CÓMO SE CONSTRUYE LA IDENTIDAD E IMAGEN DE LA ORGANIZACIÓN ENTRE EL PERSONAL.**

- La Alta Dirección elaborara las políticas de identidad e imagen.

- Con la finalidad de incentivar la aplicación de los valores descritos en el decálogo, en los funcionarios y servidores del G.R. para promover un ambiente de trabajo adecuado que redundara en beneficio de la institución y mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad en general, se aprobó la Directiva N° 005-2007/GRP-410300
- A través de los valores y el Código de Ética.

## **SUBCRITERIO 2**

### **DESEMPEÑO, MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO**

#### **1. CÓMO SE EVALÚA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL GR.**

Se encuentra en proceso de aplicación de acuerdo a las Directivas que emita la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR.

La evaluación integral del personal aún no se pone en marcha, sino que aún está en proceso de evaluación debido principalmente a la reestructuración que sobre este tema tiene pendiente SERVIR. El cuello de botella radica básicamente en la falta de nivelación de sueldos entre el personal que realiza las mismas funciones, debido a razones de grado de instrucción, experiencia alcanzada o carrera adquirida y que se ha ido consolidado con los años.

#### **2. CÓMO SE MOTIVA Y RECONOCE AL PERSONAL DEL GR PARA QUE DESARROLLE SUS POTENCIALIDADES.**

- Se ha reformulado la selección de personal para asistencia a los cursos de capacitación, pues en otros periodos gubernamentales, ésta era generalmente para los Jefes de Área, asistiendo siempre los mismos y, a su retorno, no brindaban la réplica correspondiente al personal a su cargo.
- Estas acciones son consideradas como BUENAS PRÁCTICAS GUBERNAMENTALES, sin embargo han suscitado reacciones diversas en el personal: sorpresa y admiración en algunos, incomodidad y conflicto en otros y agradecimiento en otros más, por los reconocimientos y la valoración recibidos. Todo esto indirectamente ha contribuido a mejorar en dos círculos viciosos en que había caído el personal: la dejadez y la indiferencia y le ha permitido al Área dejar de verse ante la Institución como los planilleros o el Área de atención de reclamos y memorándum.
- Así mismo, se implementó el tema de los incentivos: luego de evaluaciones específicas periódicas, se premia al personal del periodo con una estadía en un hotel de lujo fuera de Piura, un artefacto, etc.; Ceremonias de agradecimiento y reconocimiento al trabajador que deja la Institución por cese de sus servicios; premio al más ágil trámite documentario y elaboración de un cuadro de méritos con mención del primer al último lugar; etc.
- Se realizó un ajuste de deudas por origen de convenios a los trabajadores, lográndose cancelar las de montos pequeños, que eran muy numerosas y tenían grandes periodos de retraso. Posteriormente se realizaron refinanciamientos que darían lugar a mejoras en la recepción de sueldo, que evitarían comisiones entre trabajadores y que fortalecerían al CAFAE permitiendo obtener fondos para gastos de incentivos que no pudieran ser asumidos por la Institución.

**3. CÓMO SE CONOCE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN Y EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL DEL GR.**

**SUBCRITERIO 3**

**CAPACITACIÓN Y DESARROLLO**

**1. CÓMO SE DETECTAN LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL GR, SE PLANIFICA LA ENTREGA DE LA CAPACITACIÓN Y SE DETERMINAN LOS RECURSOS NECESARIOS PARA SU DESARROLLO.**

Según la RER N° 028-2013/GRP-PR del 29.01.13, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas, donde se refleja las necesidades de capacitación que son requeridas tanto por los servidores como los Jefes inmediatos.

## **SUBCRITERIO 4**

### **CALIDAD DE VIDA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO**

#### **1. CÓMO SE DETERMINAN LOS FACTORES CLAVE QUE AFECTAN AL BIENESTAR Y LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL GR.**

Mediante la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (publicada el 20.08.2011), se establecen una serie de medidas sobre seguridad y salud en el trabajo que deben implementar los Empleadores, incluyendo expresamente a las Entidades del Sector Público

Además, en el GR Piura se tiene en cuenta:

- La política y objetivos en materia de seguridad en el trabajo
- Reglamento Interno de seguridad de salud en el trabajo.
- Identificación de Peligros, evaluaciones de riesgos y sus medidas de control.
- El mapa de riesgo.
- Programa anual de Seguridad y salud en el trabajo.

## **2. CÓMO PARTICIPAN LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS EN LA IDENTIFICACIÓN Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO, DE SALUD Y DE SEGURIDAD.**

- Participan en la identificación de peligros en el medio ambiente (infraestructura y bienes y muebles), donde laboran conjuntamente con su personal.
- Mediante sugerencias y recomendaciones ante el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, para la toma de decisiones en resguardo del personal.

## **3. CÓMO SE MEJORAN LAS CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO, DE SALUD Y DE SEGURIDAD DEL PERSONAL DEL GR.**

Se mejora mediante el Reglamento de Seguridad, donde se le brindan un adecuado ambiente para el desempeño de sus funciones, así como también las obligaciones como trabajador tiene con la Institución.

La Oficina de Personal del GRP tiene como principio que la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un derecho fundamental y tiene como objetivo la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, o la reducción al mínimo razonable de los riesgos inherentes al mismo.

## **PERSONAL DEL GR PIURA**

El personal está clasificado de la siguiente manera:

- Presidente y ViceP            02 personas (Varones)
- Consejo Regional            8 personas (3 mujeres / 5 varones)
- Nombrado                      304 personas (123 mujeres / 181 varones. 19 por Reposición Judicial)

- CAS 55 personas (15 mujeres / 40 varones. 17 por R.J.)
- Servicios personales 124 (33 mujeres / 91 varones)
- Locación de servicios 564 personales (191 mujeres / 373 varones. 24 por R.J.)

#### **CRITERIO 4**

### **“GESTIÓN ESTRATÉGICA Y PLANIFICACIÓN REGIONAL”**

#### **SUBCRITERIO 1**

#### **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA, SEGUIMIENTO Y**

#### **EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL GR**

#### **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL**

#### **1.1. CÓMO SE REALIZA EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL Y CUALES SON SUS INSTRUMENTOS Y ALCANCES.**

Con los procesos participativos, en forma coordinada, con enfoque de resultados, que involucran a los distintos actores de las Unidades Orgánicas del Gobierno Regional (Alta Dirección, Oficinas Regionales, Gerencias Regionales, Gerencias Sub Regionales, Direcciones Regionales y Proyectos Especiales tanto para la formulación del Plan Estratégico Institucional (de mediano plazo) como para el Plan Operativo Institucional.

El proceso de planificación estratégica se inicia con la realización de un diagnóstico institucional, identificación de los actores involucrados, formulación del

plan con priorización de políticas y programas de inversión. Posteriormente al proceso de aprobación y difusión, se hace el seguimiento y monitoreo de los mismos.

### **Instrumentos**

- ✓ Plan estratégico Institucional PEI con alcance a nivel de pliego
- ✓ Programa Multianual de Inversión Pública su alcance a nivel de Pliego
- ✓ Plan Operativo Institucional, con sus correspondientes evaluaciones y actualizaciones,

a) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN?

- ✓ La Directiva N° 011-2008/GRP-GRPPAT-SGRPPI Directiva para la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico Institucional (PEI) del Gobierno Regional Piura 2008-2011, que establece las pautas metodológicas para la formulación a reformulación, seguimiento y evaluación del Plan Estratégico Institucional (PEI) del Gobierno Regional Piura y sus dependencias, para el periodo 2008 - 2001, concordantes con el Marco Macroeconómico Multianual, la Ley de Prudencia y Transparencia Fiscal, la Ley de Bases de la Descentralización, La Ley de Gobiernos Regionales, el Acuerdo Regional 2007-2021 y Plan Regional de Desarrollo Concertado (PRDC) 2007-2011 del Gobierno Regional Piura, así como las orientaciones contenidas en los Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM).

- ✓ La Directiva N° 019-2013/GRP-410100 que regula el Proceso de Formulación, Aprobación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Operativos del Gobierno Regional, aprobada con Resolución Ejecutiva Regional N° 574-2012/Gobierno Regional Piura-PR, cuyo alcance comprende a todas las Unidades Orgánicas o dependencias, Gerencias Sub Regionales, Direcciones Regionales, Proyectos Especiales y demás órganos desconcentrados y descentralizados que conforman el Pliego 457 – Gobierno Regional Piura.

b) ¿CUÁLES FUERON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN?

#### **Fortalezas**

- ✓ Proceso de planeamiento en el GRP institucionalizado - Creación del CEPLAR
- ✓ Participación de los responsables de las áreas de planeamiento a nivel de pliego.
- ✓ Sistemas administrativos establecidos.
- ✓ Disponibilidad de personal.
- ✓ Acceso a uso de tecnologías de la información y comunicación.

#### **Limitaciones**

- ✓ Poco interés de los directivos en el planeamiento
- ✓ Se da más importancia al presupuesto que al planeamiento.
- ✓ El plan estratégico institucional se aprobó sin asignación presupuestal.
- ✓ Información y cumplimiento de plazos.
- ✓ Comunicación.

- ✓ Cumplimiento de funciones.
- ✓ Adquisición y contrataciones.
- ✓ Gestión de proyectos de inversión pública.

c) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS?

- ✓ Se aprobó el Plan Estratégico Institucional, en forma concertada y participativamente, con un marco estratégico con indicadores, metas y estrategias.
- ✓ Alineamiento y articulación de objetivos institucionales a los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Regional Concertado.
- ✓ Conformar equipo técnico para fortalecer capacidades el en Sistema de seguimiento y Evaluación.
- ✓ Ejecución del 91,2 de las metas de las actividades programadas en el Plan Operativo Institucional del 2012.

## **1.2. CÓMO SE ARTICULA EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL AL PROCESO DE PLANIFICACIÓN REGIONAL.**

Alineando los Objetivos de corto plazo definidos en el Plan Operativo Institucional, con los Objetivos generales y específicos del Plan Estratégico Institucional y éstos con los Objetivos del Plan de Desarrollo Regional Concertado.

a) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN?

- ✓ El Acuerdo regional al 2021
- ✓ El Plan de Desarrollo Regional Concertado.
- ✓ El Plan Estratégico Institucional
- ✓ El Plan Operativo Institucional

b) ¿CUÁLES FUERON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN?

### **Fortalezas**

- ✓ La Articulación a los objetivos estratégicos regionales como el referente para la determinación del marco estratégico del Plan Estratégico

Institucional a nivel de pliego y éste a su vez fue el marco referente para articular las estrategias de los órganos desconcentrados del GRP.

- ✓ La definición de indicadores que contribuirían al logro de los objetivos institucionales a nivel de pliego.
- ✓ La participación concertada de las unidades orgánicas

### **Limitaciones**

- ✓ La articulación se limita a la formulación y aprobación, quedando el resto de etapas si concluir.

### c) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS?

- ✓ Institucionalizar el sistema de planeamiento regional
- ✓ Proceso para Institucionalizar la integración de los planes y programas de todos órganos desconcentrados del pliego Regional.
- ✓ Definición de un nuevo marco estratégico a nivel de gerencias regionales en el GR para el periodo 2013 - 2016
- ✓ Plan de Desarrollo Regional Concertado Actualizado.
- ✓ Plan Estratégico Institucional en proceso de actualización
- ✓ La articulación estratégica y operativa del Plan Operativo Institucional, que contiene la armonización de objetivos de los planes, indicadores y metas con el PEI.

### **1.3. CÓMO SE FORMULAN Y ACTUALIZAN LAS POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INCLUYENDO SUS ASPECTOS FINANCIEROS.**

En un proceso participativo, tomando como referencia las políticas de Estado, el Plan Estratégico Nacional, las políticas públicas priorizadas, el Acuerdo Regional y los objetivos de desarrollo regional.

#### **a) ¿Cuáles son los principales medios utilizados para realizar esta acción?**

- ✓ Plan Bicentenario: El Perú hacia del 2021
- ✓ Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales.
- ✓ Acuerdo Regional 2007-2021 de Piura
- ✓ Plan de Desarrollo Regional Concertado.

#### **b) ¿Cuáles fueron las principales FORTALEZAS y LIMITACIONES para la ejecución?**

##### **Fortalezas**

- ✓ Contamos con un Plan estratégico Institucional aprobado

##### **Limitaciones**

- ✓ No se cuenta con presupuesto asignado para la ejecución el PEI
- ✓ Debilidad en la formulación de programas y proyectos para la implementación de la política regional.

**c) ¿Cuáles son los principales RESULTADOS o LOGROS obtenidos?**

- ✓ Tener referentes de política para los horizontes en que tienen vigencia.
- ✓ Contar con indicadores para la orientación de políticas y rendición de cuentas

#### **1.4. CÓMO SE DEFINEN LOS OBJETIVOS, METAS E INDICADORES DE LOS PLANES Y ACTIVIDADES ESPECÍFICAS.**

En el nivel estratégico, habiendo realizado el diagnóstico y análisis FODA se determinó cuáles son los objetivos generales y específicos que nos permitirán resolver los problemas identificados. Para medir estos objetivos generales y específicos establecemos indicadores y en la hoja de vida del indicador se establecieron metas anuales.

En el nivel operativo, las Unidades Orgánicas, de acuerdo a sus funciones y teniendo como referencia las líneas estratégicas establecidas en el Plan Estratégico Institucional, definen sus objetivos operativos, construyen indicadores y se fijan metas.

a) **¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN?**

- ✓ Análisis de problemas.
- ✓ Programas Presupuestales.
- ✓ Reglamento de Organizaciones y Funciones.
- ✓ Asignación presupuestal.

b) **¿CUÁLES FUERON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN?**

**Fortalezas**

- ✓ Participación y Concertación en la determinación de objetivos, metas e indicadores
- ✓ Costeo de actividades.
- ✓ Focalización de las intervenciones.

### **Limitaciones**

- ✓ Las actividades no contaron con presupuesto asignado en el Plan Operativo Institucional para cumplirlas.
- ✓ Limitada sensibilización de las estrategias establecidas
- ✓ Duplicidad de funciones.

### c) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS?

- ✓ Definir el marco estratégico institucional del GRP.
- ✓ Articulación Estratégica y operativa, del Plan Operativo Institucional, que contiene la armonización de objetivos de los planes, indicadores y metas.

### **1.5. CÓMO SE HACE SEGUIMIENTO/CONTROL DE LAS POLÍTICAS, METAS E INDICADORES DE LOS PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES**

A nivel del PEI, se realizó la evaluación de los planes, políticas y programas cuando termina su vigencia en el tiempo, el seguimiento no se ha realizado.

Se estableció una metodología de evaluación del PEI, en que se designo a un responsable de hacer el seguimiento y monitoreo a los indicadores y se solicito la información de avances de las metas de los indicadores planteados por las unidades orgánicas al haber concluido el plazo de vigencia.

A nivel del POI, se realizan evaluaciones semestrales y anuales.

a) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN?

#### **Para el PEI:**

- ✓ Se estableció un formato para evaluación en que se indicaran, logros, problemas y lecciones aprendidas para el cumplimiento del indicador.
- ✓ Se designó un responsable por unidad orgánica para informar sobre el cumplimiento de los indicadores.

#### **Para el POI:**

- ✓ Módulo de Proceso Presupuestario del SIAF-SP.
- ✓ Informes de seguimiento y evaluación del Plan Operativo Institucional y del Presupuesto Institucional presentado por las Unidades Orgánicas y Ejecutoras, respectivamente.

b) ¿CUÁLES FUERON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN?

### **Fortalezas**

- ✓ Se dio inicio al sistema de seguimiento y monitoreo del PEI 2009-2011
- ✓ Se capacito a los responsables del seguimiento y monitoreo
- ✓ Se priorizaron los indicadores pertinentes para evaluar y definieron las etapas para hacerlo

### **Limitaciones**

#### **Respecto al PEI:**

- ✓ No se contaba con líneas base para los indicadores establecidos.
- ✓ No se cuenta con información estadística regional para el manejo de los indicadores.
- ✓ Para algunos indicadores establecidos era muy engorrosa la forma de cálculo.
- ✓ No hubo un compromiso con los decisores para implementar los indicadores

#### **Respecto al POI:**

- ✓ Falta rigurosidad en el análisis de las acciones ejecutadas para el logro de las metas.
- ✓ Las acciones ejecutadas por las Unidades Orgánicas distan de las programadas en el Plan Operativo Institucional.

c) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS?

- ✓ Se dio inicio a la institucionalización de la política de seguimiento y monitoreo del Plan Estratégico Institucional.
- ✓ Se determinan en detalle los principales logros y dificultades, las conclusiones y recomendaciones contenidas en los Informes de seguimiento y evaluación de planes.

## 1.6. CÓMO SE DEFINEN ACCIONES CORRECTIVAS, SI CORRESPONDE.

Los informes de evaluación contienen conclusiones y recomendaciones, las que se implementan por disposición de la Gerencia General.

a) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN?

Memorándums internos.

b) ¿CUÁLES FUERON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN?

**Fortaleza:**

Voluntad política para establecer acciones correctivas.

**Limitaciones:**

Aún no se ha institucionalizado el tema de establecer acciones correctivas

c) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS?

- ✓ Mejora de los procesos.
- ✓ Articulación de acciones
- ✓ Fortalecimiento de las acciones de planificación

## SUBCRITERIO 2

### PLANIFICACIÓN Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL

PENDIENTE

## SUBCRITERIO 3

### “GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN REGIONAL”

PENDIENTE

## SUBCRITERIO 3

### “GESTIÓN DE INVERSIONES”

#### 1. CÓMO SE REALIZA LA TOMA DE DECISIONES SOBRE PROYECTOS DE INVERSIONES.

En las fases actos preparatorios y proceso de selección.

- A) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN?

##### **Fase Actos preparatorios:**

- a) Debe estar sustentado en un requerimiento por el área usuaria.
- b) Se programa en el Plan Anual de Contrataciones el proyecto de inversión.
- c) El proyecto debe tener Certificación Presupuestal
- d) Designación al Comité Especial.
- e) Estudio de Mercado (Resumen Ejecutivo)
- f) Aprobación del Expediente de Contratación.

### **Fase Proceso de Selección:**

- a) El Comité Especial realiza la instalación sobre el proceso de selección del proyecto de inversión y lo hace constar en acta.
- b) Acta de elaboración de bases del Comité Especial.
- c) Aprobación de bases por el Titular de la Entidad o Funcionario delegado.
- d) Convocatoria se registra en SEACE.
- e) Según el cronograma de las bases se deben llevar las etapas de Registro de Participantes, presentación de consultas y observaciones, integración de las bases, presentación de propuestas, calificación y evaluación de propuestas y buena pro.
- f) En la etapa de Presentación de Propuestas el acto ya se publicó y/o privado el Comité Especial se reúne, y luego califica y evalúa las propuestas presentadas por los postores otorgando puntaje por orden de prelación y luego otorga la buena pro al mayor puntaje.
- g) Luego de otorgada la buena pro, dependiendo la si la propuesta es única el SEACE realiza el consentimiento al día siguiente y si hay varias propuestas se espera el plazo según la Ley y el SEACE registra el Consentimiento de la Buena Pro según corresponda.

### **B) ¿CUÁLES FUERON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN?**

#### **Fortalezas:**

Personal Capacitado CERTIFICADO por OSCE como son los Abogados, Ingenieros y Técnicos de la Dirección de Licitaciones, Contratos y Programación.

**Limitaciones:**

Las áreas usuarias para implementar sus requerimientos técnicos mínimos o términos de referencia, deben clarificar mejor su documentación, por lo que es necesario que ellos también se capaciten en contrataciones del estado por que forman parte de la contratación pública.

C) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS?

Eficiente gasto público de los proyectos de inversión.

**2. CÓMO SE REALIZA LA EVALUACIÓN EX ANTE DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN.**

a) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN

- ✓ Talleres de Involucrados.
- ✓ Visitas de campo.
- ✓ Recopilación de información
- ✓ Diagnóstico integral de la situación actual.

b) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN

**Fortalezas:**

- ✓ Se cuenta con un equipo profesional capacitado y con experiencia en formulación de proyectos y la logística para elaborar los mismos; así como también la evaluación ex ante.
- ✓ Se estas fortaleciendo y sinergizando equipos de trabajo para la formulación de proyectos y para la evaluación ex ante.

**Limitaciones:**

- ✓ Débil articulación y coordinación entre la Unidad Formuladora y la Oficina de Programación en inversiones.
- ✓ Falta de información a cerca de una base de datos de costos para homogenizar los proyectos por sectores o tipos de proyectos.

c) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS

....

### 3. CÓMO SE ASIGNAN, LICITAN Y ADJUDICAN LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

a) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN

- Por administración indirecta mediante procesos de selección.
- Por administración directa mediante contratación de profesionales especialistas.

b) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN

Fortalezas:

✓

Limitaciones:

- ✓ El órgano encargado de las contrataciones, no cuentan con un equipo profesional competente para llevar a cabo las contrataciones en caso de servicios para estudios de preinversión.
- ✓ El órgano encargado de las contrataciones, no está realizando el estudio de las posibilidades de precios y condiciones que ofrece el

mercado de acuerdo con el Artículo 12º del Reglamento de la Ley de contrataciones del estado.

c) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS

- Muchos procesos de selección de servicios para elaborar estudios de preinversión, han sido declarados desiertos en lo que va del presente año.

**4. CÓMO SE REALIZA Y SE CONTROLA LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN.**

El estudio de mercado tiene por objetivo suministrar información valiosa para la decisión final de invertir o no en un proyecto determinado. Al realizar el estudio de mercado, en primer lugar se recoge toda la información sobre los productos de servicios del proyecto. La información se analiza hasta llegar a dos o más soluciones. Con éstas se recomienda una solución final. En el transcurso de estas tres etapas el investigador decide la metodología, la cantidad y la calidad de la información con que va a escoger las variables y las técnicas para justificar las recomendaciones. Se puede decir que el principal objetivo del estudio de mercado, en la preparación del documento del proyecto, es suministrar la información y los análisis. Es necesario recuperar el concepto de desarrollo regional y a partir de su definición identificar las políticas que permitan la consecución de sus propósitos. En tal virtud, es posible definir la Política de Desarrollo Regional como la estrategia y el conjunto de instrumentos que desde el Estado se ponen en práctica para impulsar o fomentar la especialización económica de las regiones, buscando el aprovechamiento óptimo de sus recursos y ventajas económicas para promover el crecimiento del producto y del empleo.

La gestión óptima del proyecto busca una utilización adecuada de los recursos para planificar, organizar, tener buena dirección y control que permita la buena ejecución de este, la obtención de un diseño óptimo y documentación adecuada para desde el inicio de este se ejecute sin pérdidas de tiempo o problemas por terceros.

a) PRINCIPALES MEDIOS Y UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN

- Verificar la efectividad de las medidas planteadas en el proyecto.
- Determinar la eficiencia del personal que labora en el proyecto, el cual debe de cumplir todas las condiciones planteadas por el proyecto y la supervisión.
- Mediante comparaciones estadísticas realizar el respectivo análisis de tendencias que permita monitorear y/o supervisar, el comportamiento del proyecto y tomar medidas correctivas en caso de ser necesario.
- Realizar comparaciones estadísticas que permitan determinar por medio de los parámetros evaluados, el cambio en la construcción y de la operación del proyecto.
- Mejorar la eficiencia de la implementación de las medidas ambientales definidas, para reducir o mitigar el impacto ocasionado sobre los cuerpos extraños y así no perjudicar el medio ambiente.

b) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN

Los proyectos se centran en las herramientas adoptadas para un adecuado manejo de las contrataciones en proyectos de la administración pública, sin analizar otras fases o etapas del ciclo de vida de estos, tampoco busca ser una crítica a los tipos de contratos empleados en el medio, sino

que busca que se adopte el tipo idóneo de acuerdo a las características de las específicas de un proyecto y a los requerimientos de la entidad.

Por otro lado el proyecto debe de recibir las recomendaciones y conclusiones presentadas por la entidad o la supervisión centra en la ejecución del proyecto ubicado en la ciudad de Piura, condiciones geográficas, climáticas, económicas y sociales particulares de la zona de influencia del proyecto.

#### c) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS

- A través del proyecto se ha introducido el concepto de obtener resultados favorables, el cual es necesario para un mejor resultado.
- Se realizó una evaluación del entorno social, económico y ambiental, enfocado directamente al desarrollo de la región Piura
- Se aplicó un análisis especial y los resultados fueron halagadores causando gran impacto en las diferentes zonas donde fueron presentados. Se espera que en los proyectos y/o actividades futuras se consolide como una herramienta clave en la toma de decisiones de tipo técnico y económico.
- Se realizó una extensa documentación disponible para minimizar las observaciones al finalizar y liquidar el proyecto y/o actividad. La documentación incluye una revisión de las principales recomendaciones de ingeniería y arquitectónicas con el objetivo por un lado, de minimizar las observaciones de la supervisión y/o monitoreo.
- Se estableció una excelente relación de colaboración entre la supervisión y el ejecutor. El apoyo local, tanto de las autoridades como de la misma población, sugiere que existe la preocupación y la disposición para buscar solución a los retos de esas complejas interacciones.

## 5. CÓMO SE REALIZA EL SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

## 6. CÓMO SE EFECTÚA LA EVALUACIÓN EX-POST DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN.

a) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN?

- ✓ Mediante lineamientos de política del nivel nacional y regional
- ✓ Plan Regional de Desarrollo Concertado/ Plan Estratégico Institucional
- ✓ A través del presupuesto participativo que es conducido por la Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
- ✓ Son priorizados por la Alta Dirección, mediante proveído de autorizado en algún informe o solicitud de la población, ante la presión de estos.
- ✓ Cuando el Gobierno Central (Dispositivos legales expresos) prioriza los proyectos y transfiere recursos al Gobierno Regional para su ejecución.
- ✓ Se coordina con Cooperación Técnica Internacional, como el caso de la GIZ (Cooperación Alemana), Catamayo Chira (Cooperación Española), JICA (Cooperación Japonesa), Cooperación canadiense

b) ¿CUÁLES FUERON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN?

Fortalezas:

- ✓ Formular proyectos de impacto regional.
- ✓ Se cuenta con un equipo profesional capacitado y con experiencia en formulación de proyectos y la logística para elaborar los mismos.
- ✓ Formular proyectos integrales, para dar solución a determinado problema identificado.

Limitaciones:

- ✓ En algunos casos el Expediente Técnico no se ciñe a los parámetros bajo los cuales fue otorgada la viabilidad.
- ✓ Escaso conocimiento del SNIP por parte de los responsables de la ejecución de proyectos en la etapa de inversión.
- ✓ Plan Regional de Desarrollo Concertado de Piura se encuentra desfasado

c) ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS?

- Proyectos de inversión pública declarados viables 19 con una inversión de S/.70' 246 en el año 2012
- mayor infraestructura educativa construida.
- -mayores jornadas de capacitación a los diferentes grupos vulnerables de la sociedad piurana.
- -Conformación de una Red de Desarrollo Económico

## **SUBCRITERIO 5**

### **GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN Y EL DESARROLLO SOCIAL Y CULTURAL**

**PENDIENTE**

## **SUBCRITERIO 6**

### **GESTIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y FOMENTO PRODUCTIVO**

#### **6.1. CÓMO SE INCORPORAN LAS ESTRATEGIAS REGIONALES DE DESARROLLO Y LAS POLÍTICAS NACIONALES A LOS PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPRENDIMIENTO, INNOVACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL.**

Con la participación de los profesionales representantes de espacios de participación y todos los actores comprometidos en el proceso de desarrollo, en el espacio de concertación denominado RED REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO, como espacio de concertación publico privado que tiene como objetivo la gestión pública y que se ha diseñado para fortalecer el proceso de desarrollo económico regional, mediante la articulación territorial social, económica y ambiental, el establecimiento de sinergias institucionales y la asociatividad emprendedora e innovadora en cuencas.

#### **A) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN**

Las reuniones mensuales de la Red Regional de Desarrollo Económico y las convocatorias a reuniones de trabajo para diseñar los diferentes documentos de gestión por parte de los diferentes órganos estructurales del Gobierno Regional y Gobiernos Locales, donde se enfatiza la articulación intersectorial , interinstitucional y entre los diferentes niveles de Gobierno.

## B) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN

Dentro de las FORTALEZAS tenemos la capacidad del personal profesional y técnico de los diferentes órganos estructurales tanto públicos como privados y el apoyo y respaldo que brindan como soporte técnico las diferentes instituciones integrantes.

En el caso de las LIMITACIONES que se presentan tenemos como la principal a la interferencia , superposición o duplicidad de funciones que ocasionaban las llamadas OPD's que manejan presupuesto desde el nivel central.

## C) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS

Se ha logrado superar y articular el problema de duplicidad e interferencia del nivel central y por el contrario se ha fortalecido este espacio denominado RED REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO y hemos logrado su posicionamiento a nivel macro regional y venimos trabajando su consolidación a nivel nacional como un modelo de articulación para el desarrollo.

## **6.2. CÓMO SE ARTICULA A LOS ACTORES RELEVANTES DEL SECTOR PRIVADO EN LA GESTIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO.**

### **A) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN**

A través de la RED REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO.

### **B) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN**

Como fortaleza para articular tenemos el apoyo de los Alcaldes Provinciales y otras instituciones publico privado dentro de las que se ubican ONG's, Colegios Profesionales, Financieras, Universidades, CITES, Empresas Privadas , etc.

### **C) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS**

El reconocimiento del Gobierno Regional Piura, que ha declarado a la Red Regional de Desarrollo Económico como una plataforma público – privada de interés para el desarrollo regional (ACR N° 807 – 2012 / GRP – PR) e inclusive, reconocer de manera oficial la organización horizontal asumida por la Red, donde su capacidad de gobierno se basa en la concertación público – privada (OR N° 243 – 2012 / GRP – PR).

### **6.3. CÓMO SE PRODUCE LA ARTICULACIÓN Y COORDINACIÓN INTER E INTRANIVEL DE GOBIERNO PARA LA GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO ECONÓMICO.**

#### **A) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN**

Reuniones de trabajo a nivel del Comité de Gerentes y en el caso de la RED , se presentan exposiciones donde se da a conocer los programas de inversión y luego buscamos la articulación y suma de esfuerzos entre todos los integrantes.

#### **B) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN**

##### **FORTALEZAS**

Para dar sostenibilidad a este proceso, se han suscrito convenios marco interinstitucionales entre el Gobierno Regional Piura y las municipalidades provinciales de Ayabaca, Huancabamba, Morropón, Paita, Piura, Sechura, Sullana y Talara, es decir, estamos articulando la zona marino costera con las partes costera con las partes altas de las cuencas de los ríos Chira y Piura, incluyendo la superficie de la cuenca del río Huancabamba, tributario del Atlántico.

Reuniones de trabajo con los integrantes de la Secretaría Técnica que la conforman las Direcciones Regionales sectoriales productivas.

Luego estos conocimientos o planteamientos se socializan en la reunión de Gerentes por el Coordinador Regional de la RED y después los acuerdos o disposiciones en la reunión de gerentes se hacen de conocimiento de las instituciones integrantes de la red para contribuir en la gestión de los programas.

## LIMITACIONES

Al inicio no se contaba con la información o planes de acción de las diferentes instituciones que integran la RED, lo que impedía concertar y articular en el impulso de la gestión del desarrollo.

## C) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS

Después de quince meses de operaciones, está integrada por 78 instituciones públicas y privadas. Del total, 30 son públicas y 48 privadas.

#### **6.4. CÓMO SE PROMUEVE LA INVERSIÓN PRIVADA Y LA INNOVACIÓN PRODUCTIVA EN EL TERRITORIO.**

##### **A) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN**

La red ha asumido el rol de promover y facilitar la puesta en marcha de un “paquete” de grandes proyectos de inversión productiva y desarrollo social, denominados “emblemáticos”; que generen con su implementación, inversiones urbano – rurales en el campo de la micro, pequeña y mediana empresa. De manera complementaria, se han reiniciado acciones al interior del Gobierno Regional y Gobiernos Locales, para reactivar en cada una de las entidades, el proceso de conformación e implementación del Fondo Financiero PROCOMPITE (iniciado el año 2009), incidiéndose en la actualización y priorización de cadenas productivas, buscando la generación de empleo e ingresos para la población de las 8 provincias de Piura y sus 64 distritos y teniendo presente el tema del emprendedurismo en base a la innovación y mejora de la tecnología productiva. Además se utilizan otros mecanismos como la ejecución de obras por impuestos, asistencia a ferias regionales y nacionales, foros de discusión, convenios, acuerdos , memorandos de entendimiento con organismos internacionales, los que se proponen, acuerdan , se aprueban y se implementan.

##### **B) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN**

###### **FORTALEZAS**

Tenemos el ofrecimiento y apoyo por parte de las Universidades, Cámaras de Comercio, Empresas Privadas y el acompañamiento dispuesto por la Presidencia del Gobierno Regional a través de las diferentes unidades orgánicas y podemos emplear las herramientas con que cuentan estas unidades y el personal profesional

preparado y capacitado por especialidades en los diferentes sectores socio económicos.

#### LIMITACIONES

La desorganización de los productores.

Ausencia de Perfiles de Proyectos en el esquema del SNIP para promocionarlos y buscar su ejecución ante instituciones privadas.

#### C) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS

Se ha logrado a través de este espacio de la RED, el desarrollo de capacidades institucionales para el establecimiento de mesas de negociación y centros especializados de gestión de conflictos; lograr mejoras y potenciar el accionar de los órganos de desarrollo económico a través de la innovación y cambios tecnológicos y finalmente, siendo el más importante, apoyar el accionar de los programas regionales de reducción de los índices de desnutrición y pobreza, con incidencia en la primera infancia. En consecuencia, es tarea inmediata del Comité Regional de Desarrollo Económico, identificar iniciativas locales y convertirlas en proyectos viables, garantizar el acompañamiento, la prestación de asistencia y apoyo técnico de los organismos públicos de mayor nivel a los menos implementados, el debido acceso al sistema nacional de inversión pública y el eficiente uso de los recursos provenientes de fondos concursales.

## **6.5. CÓMO SE IMPLEMENTAN, MONITOREAN Y MEJORAN LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO ECONÓMICO REGIONAL.**

### **A) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN**

Se hace seguimiento de los acuerdos adoptados en el marco de la RED.

Se supervisan los programas de inversión de las Direcciones Regionales Sectoriales.

Se realizan exposiciones sobre el avance de los proyectos y actividades que ejecutan las diferentes instituciones y se sugieren aportes o sugerencias para mejorar los performances.

### **B) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN**

#### **FORTALEZAS**

Las capacidades instaladas del GORE PIURA y de otras instituciones que constituyen la RED, para las diferentes fases de la Inversión Pública.

#### **LIMITACIONES**

Las trabas del SNIP

### **C) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS**

Proyectos en ejecución articulados y monitoreados para una mejor calidad de la inversión.

## **6.6. CÓMO Y QUÉ POLÍTICAS REGIONALES SE HAN FORMULADO, EN MATERIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y FOMENTO PRODUCTIVO**

### **A) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN**

Se han definido en el espacio de la RED.

Las políticas de :

ASOCIATIVIDAD

INNOVACION

DESARROLLO EMPRESARIAL

SOCIO AMBIENTAL

### **B) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN**

FORTALEZAS

Hay consenso entre todas las instituciones para su definición y puesta en marcha.

Implementación de las iniciativas PROCOMPITE y el financiamiento de proyectos por fondos que manejan diferentes instituciones como AGOIDEAS, PRORURAL, PROMPERU, CAJAS MUNICIPALES,etc.

DEBILIDADES

No existe un compromiso de los diferentes actores para la implementación de las políticas.

### C) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS

Con la creación de la Red, se ha puesto en operación un espacio interinstitucional ad hoc, público privado, adecuado para el debate de iniciativas y propuestas provenientes de las actividades públicas y privadas, que necesariamente deben fortalecer el accionar de las organizaciones productivas y gremios empresariales, la operatividad de las MYPES urbanas y rurales, las capacidades de emprendimiento locales, el nivel técnico de los estudios y proyectos, el incremento de la inversión privada en proyectos regionales y la articulación productiva regional a través de cadenas, cluster, conglomerados, redes, centros de servicios y similares, así como, los procesos de innovación tecnológica y en especial, el aporte de las universidades y la cooperación internacional en la formulación, implementación y operación de emprendimientos productivos y desarrollo tecnológico; se incluyen, los programas dirigidos al intercambio de experiencias locales e internacionales, la producción de alimentos inocuos con tecnologías limpias y la aplicación de estrategias para la constitución de fondos de inversión concursales y mecanismos de prevención y manejo de conflictos.

## **6.7. CÓMO SE GESTIONAN LOS RECURSOS FINANCIEROS Y HUMANOS PARA LA PROMOCIÓN DEL DESARROLLO ECONÓMICO**

### **A) PRINCIPALES MEDIOS UTILIZADOS PARA REALIZAR ESTA ACCIÓN**

En las reuniones de coordinación de la RED.

Implementando los dispositivos legales para la consecución de los recursos: ORDENANZAS, ACUERDOS REGIONALES, etc.

Gestión de Convenios entre el GORE y las Municipalidades, el GORE y las Instituciones Públicas y Privadas y entre las diferentes Instituciones de la RED.

Memorandos de intención con otros países y estados.

A través de la Cooperación Internacional.

A través del SNIP.

### **B) PRINCIPALES FORTALEZAS Y LIMITACIONES PARA LA EJECUCIÓN**

#### **FORTALEZAS**

Contamos con la información y personal capacitado para ubicar la disposición de fondos.

#### **DEBILIDADES**

Obstáculos en la formulación de los perfiles de proyectos en el esquema SNIP

### C) PRINCIPALES RESULTADOS O LOGROS OBTENIDOS

Se ha logrado sensibilizar a los funcionarios municipales y sus autoridades sobre el rol preponderante que deben jugar en la gestión de los diferentes aspectos administrativos, donde sobresale la gestión de recursos para el financiamiento de iniciativas.

#### **SUBCRITERIO 7**

#### **COOPERACIÓN INTERNACIONAL**

**PENDIENTE**

# **BUENA PRÁCTICA GUBERNAMENTAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE PIURA - PERÚ**

## **PRÁCTICA**

### **EL MEJOR TRABAJADOR DEL GR**

#### **INTRODUCCIÓN**

En el Perú, la administración pública a través de sus entidades, tiene la obligación de diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia.

En concordancia con este postulado, las normas de la carrera pública establecen que los servidores públicos tienen derecho a recibir menciones, distinciones y condecoraciones de acuerdo a los méritos personales. La máxima distinción establecida es la Orden del Servicio Civil.

En este sentido, el Gobierno Regional de Piura, a través de la Oficina de Recursos Humanos, desde el año 2012 ha implementado el Programa de Incentivos a los servidores de la Sede Central, cuya actividad inicial consistió en la elección del «Mejor Trabajador» entre los trabajadores nombrados y contratados, pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, de las diferentes Unidades Orgánicas de la Sede Central.

#### **OBJETIVO**

El objetivo de la práctica es motivar el mejor desempeño de los trabajadores, reconociendo su puntualidad, asistencia, permanencia, así como sus esfuerzos y logros alcanzados en beneficio del desarrollo personal e institucional.

Asimismo, a través de la aplicación de criterios técnicos, contribuir al logro del desarrollo individual y organizacional, así como el bienestar de los trabajadores

públicos, en concordancia con la misión, visión y objetivos estratégicos del Gobierno Regional Piura.

En síntesis, se busca reconocer e incentivar el buen desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Piura.

### **BASE NORMATIVA**

Para el efecto, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 879-2012/GRP del 19 de diciembre de 2012, se aprobó la Directiva Regional N° 033-2012/GRP-480000-480300, la cual establece las normas y procedimientos a seguir para la implementación del programa de incentivos a los trabajadores de la Sede Central.

### **PROCEDIMIENTO**

1. La elección del mejor trabajador entre los trabajadores de las diferentes Unidades Orgánicas de la Sede Central del Gobierno Regional Piura, se llevará a cabo en dos etapas:
  - En la primera, será elegido el mejor trabajador del mes, a quien se otorgará un reconocimiento con copia a su Legajo personal.
  - En la segunda, se elegirá al mejor trabajador del semestre, resultando ganador, aquel que obtenga un mayor puntaje entre los trabajadores que hubieren ganado durante los seis (6) meses evaluados, al momento de la calificación final por parte de la respectiva Comisión.
  - En el caso de existir un empate, el Presidente de la Comisión tiene voto dirimente, con el cual decide al ganador.
  
2. La Comisión Calificadora estará conformada de la siguiente manera:
  - Presidente: el Jefe de la Oficina de Imagen Institucional

- Un representante de cada sindicato de trabajadores del Gobierno Regional Piura
- La Asistente Social, quien actúa como Secretaria

Esta Comisión tendrá cuadros anexos de criterios para la evaluación, los mismos que han sido evaluados, debatidos y aprobados en la Directiva. La puntuación máxima será de 10 puntos.

Al final de la evaluación, la Comisión remitirá a la Oficina de recursos Humanos un informe sobre el proceso de elección, con los resultados obtenidos, el cual será elevado al Presidente Regional, quien tendrá a cargo el otorgamiento del reconocimiento en ceremonia especial organizada para tal finalidad.

El Incentivo Institucional se entrega el primer lunes del Primer mes del semestre siguiente, en la Ceremonia de Izamiento del Pabellón Nacional realizado en la Sede Central.

### **3. PROCEDIMIENTO DE CALIFICACIÓN**

La elección del “Mejor Trabajador” se desarrollará de la siguiente manera:

- Evaluación por parte del Jefe inmediato superior del candidato, con el 40% del ponderado de la calificación total.
- Evaluación por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos con el 20% de ponderado de la calificación total.
- Evaluación por parte de un compañero de trabajo seleccionado por muestreo aleatorio, con el 20% de ponderado de la calificación final.
- Autoevaluación de los trabajadores, con el 20% de ponderado de la calificación total.
- La evaluación puede apreciarse en el siguiente Cuadro:

		<b>Nota</b>	<b>Nota</b>
--	--	-------------	-------------

<b>Calificación</b>	<b>Valoración</b>	<b>(Promedio simple)</b>	<b>ponderada (promedio ponderado)</b>
<b>A1</b> Calificación del Jefe inmediato superior	40%		
<b>A2</b> Calificación de la Oficina de recursos Humanos	20%		
<b>A3</b> Calificación de un compañero de trabajo	20%		
<b>A4</b> Auto - calificación	20%		
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>		

A partir de estos lineamientos, se desarrolla la elección del “Mejor Trabajador” entre los trabajadores de las diferentes Unidades Orgánicas de la Sede Central del Gobierno Regional Piura.

#### **4. INCENTIVOS**

La Comisión Calificadora determinará los incentivos que se otorgarán al “Mejor Trabajador”, y consistirán en:

- Felicitación por escrito de la Oficina de Recursos Humanos, con copia al Legajo Personal.
- Diversos premios consistentes en especies o similares, que se adquirirán con recursos del “Fondo de Promoción para el Programa de Incentivos a los Trabajadores de la Sede Central del GR”.

#### **5. FINANCIAMIENTO**

Los recursos para financiar los premios provendrán única y exclusivamente del Fondo de Promoción del Programa de Incentivo a los Trabajadores de la Sede Central del GR”.

Utiliza como fondo de promoción, el constituido por los recursos recaudados, provenientes de los aportes que realizan las instituciones privadas al mantener convenios con el Gobierno Regional Piura. Estos aportes se delegan al Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo – CAFAE para ser utilizados en este Programa y por lo tanto no constituyen fondos públicos. Es el único fondo para usar en este incentivo.

## **6. CONCLUSIONES**

- La implementación de este Programa ha servido para motivar a la gente a identificarse con la Institución, y a ver la competencia como una práctica sana y a experimentar la satisfacción personal frente a sus compañeros y otras instituciones.
- Sin embargo, aún existe desconfianza y recelo frente a la evaluación y temor ante las posibles represalias que surjan. A esto se suma la escasa colaboración que algunos Jefes de Área aún se disponen a brindar.

