

A - Z

DIRECTOR: Francisco Huerta Benites

Versiones anteriores podrán descargarse en: www.iee.edu.pe

Volumen 06 nº 102

Período de Publicación

01.08.2014 - 31.08.2014



www.iee.edu.pe

Índice	01
Bajemos la temperatura, no lleguemos a 4°C	02, 03,
De ideas (que parecen irrelevantes) a innovación	04, 05
Agenda de competitividad 2014-2018, al bicentenario	06, 07,
Planeamiento, economía y política.	08, 09
Índice de desarrollo Humano, PNUD 2014	10
Promoviendo las inversiones público-privadas	11
Eventos empresariales y de desarrollo del mes	11
Dirección y gerencia para el desarrollo regional y local (competencias)	12

Bajemos la temperatura, no lleguemos a 4°C (I)

La lucha contra el cambio climático (CC) debe ser frontal. Si no se asumen nuevos compromisos y se adoptan nuevas medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero es probable que el calentamiento del planeta ascienda a más de 3°C por encima del nivel imperante en era preindustrial.

Inclusive en el supuesto de que se cumplan

Totalmente los actuales compromisos y promesas de mitigación, la probabilidad de superar los 4°C para el año 2100 ascendería aproximadamente al 20%. Si no se cumplen, el calentamiento de 4°C

podría ocurrir antes, en la década de 2060. Ese grado de calentamiento y el aumento conexo del nivel del mar, de 0,5 a 1 metro, o más, para 2100 no sería el punto

final: probablemente el calentamiento adicional alcanzaría niveles superiores a los 6°C, con un aumento de varios metros en el nivel del mar, durante los siglos siguientes. ("Turn Down the Heat, Why a 4°C Warmer world must be avoided", Informe del Institute for Climate Impact Research y Climate Analytics para el BM, EE.UU. 2013).

Los escenarios de 4°C son devastadores

Inundaciones en las ciudades costeras; aumento de los riesgos relativos a la producción de alimentos que podrían dar lugar a tasas más altas de malnutrición; en muchos casos, las regiones secas se vol-

verían más secas y las húmedas, más húmedas; olas de calor sin precedentes en muchas regiones, especialmente en los trópicos; considerable aumento de la escasez de agua en muchas regiones; aumento de la frecuencia de los ciclones tropicales de gran intensidad, y pérdida irreversible de biodiversidad, incluidos los sistemas de arrecifes de coral.

Y lo que es más importante

Un planeta con 4°C más de temperatura es muy distinto del actual y conlleva un alto grado de incertidumbre y nuevos riesgos que desafían nuestra ca-

pacidad para prever y planificar futuras necesidades de adaptación.

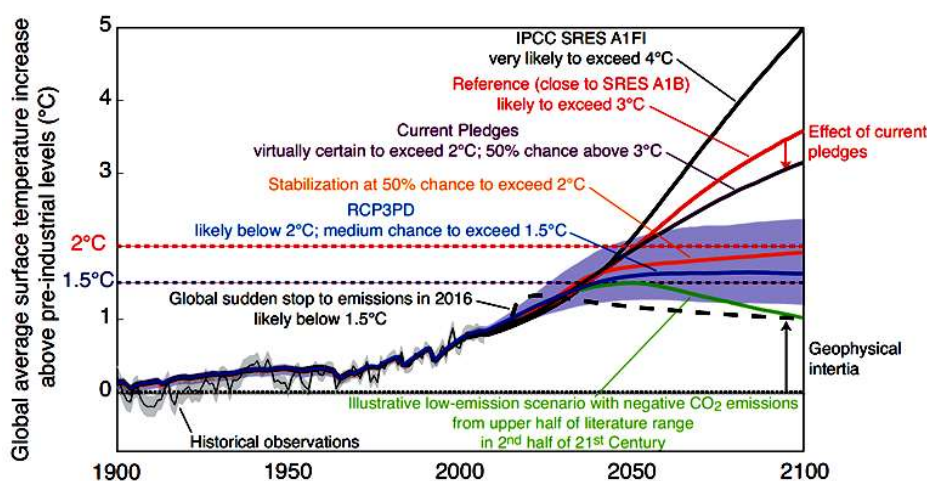
La falta de acción en la esfera del CC no solo pone en riesgo la posibilidad de pros-

perar de millones de habitantes del mundo en desarrollo, también puede revertir el desarrollo sostenible logrado en el curso de muchas décadas.

La ciencia demuestra inequívocamente

Que el calentamiento global es obra de los seres humanos, y ya se están observando grandes cambios: el calentamiento medio global es 0,8°C superior a niveles de era preindustrial; la temperatura de los océanos ha subido 0,09°C desde la década de 1950 y sus aguas se están acidificando; el nivel del mar subió unos 20 cm desde la era preindustrial y ahora está aumentando a un ritmo de 3,2 cm por

Probabilistic temperature projections for two non-mitigation emission scenarios



Bajemos la temperatura, no lleguemos a 4°C (II)

decenio; se ha producido un número excepcional de olas de calor extremo durante la última década; grandes superficies destinadas a cultivos alimentarios se ven afectadas, cada vez más, por sequías.

A pesar de que la comunidad internacional

Tiene las mejores de las intenciones de lograr que el calentamiento global no aumente más de 2°C por encima del nivel imperante en la era preindustrial, cada vez es más probable que los niveles de calentamiento sean más altos.

Los científicos coinciden en que las actuales promesas y compromisos de emisión

asumidos por países ante la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el CC probablemente se traducirán en calentamiento

de entre 3,5°C y 4°C. Y cuanto más tiempo transcurra hasta que esas promesas se concreten, mayor será la probabilidad de que la temperatura del planeta ascienda 4°C.

Dado que las presiones aumentarán

A medida que el calentamiento avanza hacia los 4°C y se combinarán con tensiones sociales, económicas y demográficas no relacionadas con el clima, se acrecentará el riesgo de cruzar los umbrales críticos del sistema social.

Al llegar a esos umbrales, las instituciones existentes, que en otro momento hubiesen respaldado me-

didias de adaptación, probablemente serán mucho menos eficaces o inclusive podrían colapsar.

Por ejemplo, se corre el riesgo de que el aumento del nivel del mar en países situados en atolones supere las posibilidades de migración adaptativa controlada, y genere la necesidad de abandonar completamente una isla o región.

Las presiones en la salud humana, como las olas de calor, la malnutrición y la disminución de calidad el agua potable a raíz de la intrusión de agua marina, podrían sobrecargar los sistemas de atención de la salud al punto en que la adaptación ya no se-

ría posible y sería preciso desplazar a habitantes.

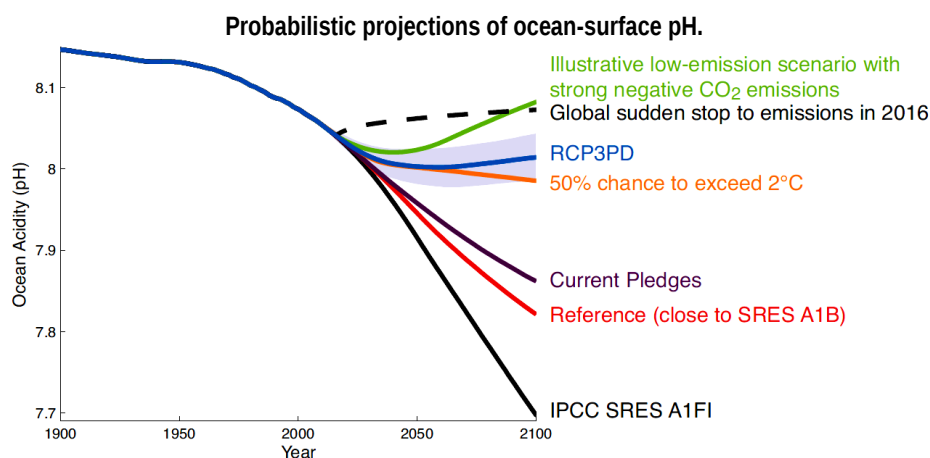
Los pobres probablemente soportarán

La peor parte, mientras que la fragmentación y

la desigualdad que hoy existen en la comunidad mundial se podrían intensificar. No podemos permitir que el calentamiento de 4°C previsto se concrete: debemos bajar la temperatura. Y la única manera de lograrlo es vía acciones prontas, cooperativas y a nivel internacional.

El CC lo afecta todo. El financiamiento relacionado con el CC y los proyectos sobre el clima no son las únicas soluciones posibles.

La solución consiste en gestionar eficazmente los riesgos y lograr que todo nuestro trabajo, todas nuestras ideas, se centren en evitar un planeta con 4°C más de temperatura. ▸



De ideas (que parecen irrelevantes) a innovación (I)

En Reebok, el sistema de amortiguación de unas zapatillas superventas es resultado de una tecnología inspirada en bolsas de suero intravenoso. En IDEO, los desarrolladores crearon una botella de agua a prueba de fugas usando la tecnología empleada en una tapa de champú.

La tecnología revolucionaria de colores de pantallas de Qualcomm, empresa de semiconductores, tuvo como inspiración las alas de la mariposa Morpho. En IDEO, los desarrolladores crearon una botella de agua a prueba de fugas usando la tecnología empleada en una tapa de champú.

Conocimiento periférico

Esos ejemplos muestran de qué manera el llamado conocimiento "periférico" (*ideas procedentes de ámbitos aparentemente irrelevantes para una determinada tarea*), puede influir en el surgimiento de innovaciones revolucionarias.

"La idea básica del conocimiento periférico es realmente impactante", (M. Haas, Wharton 2014). A fin de cuentas, ¿quién no conoce ejemplos de ideas que parecían que no tenían prácticamente relación alguna con un determinado problema, pero que acabaron produciendo un resultado inesperado?

Al tomar en cuenta el conocimiento periférico para la realización de tareas clave, se sabe que grupos de trabajo pueden recombinar las ideas de una manera nueva y práctica. El problema, sin embargo, es sobre todo de atención: ¿cómo lograr que los traba-

jadores dedicados a una tarea específica perciban (y usen) informaciones aparentemente irrelevantes?

En un estudio, tomando como base la *teoría de la solución creativa de problemas* se identificaron dos maneras mediante las cuáles el conocimiento periférico promueve el pensamiento revolucionario: *trasplante de ideas y cambio de perspectiva* (Haas y Ham, Wharton 2014):

- Requiere la transferencia directa de invenciones, tecnologías o prácticas de ámbitos periféricos a ámbitos centrales, con o sin alguna modificación. Las zapatillas de baloncesto de Reebok y la botella a prueba de fugas de agua de IDEO son ejemplos de eso.
- El cambio de perspectiva ocurre cuando el know-how o experiencia en un ámbito periférico lleva a miembros del grupo de trabajo a ver de forma diferente un problema en un ámbito central, revelando nuevas soluciones.

Toda empresa quiere tener la ventaja de la innovación sobre su competencia. Algunas, como las empresas de publicidad, introducen la innovación en su cultura, pero pocas son buenas en eso. "La mayor parte de las empresas quiere más ideas de las que tiene", "pero no sabe cómo introducir en su cultura la rutina de la innovación". No es raro que los avances dependan de casos fortuitos, al jugar con el cubo mágico, alguien puede tener la inspiración para un proyecto arquitectónico, por ejemplo.

Para comercializar coches eléctricos, el empresario israelí S. Agassi tomó prestado el concepto de contrato de leasing de industria de telefonía móvil. "Agassi observó que sobrecargar de entrada al consumidor con gastos de batería es lo mismo que hacer que alguien que compra un coche tenga que pagar el equivalente a varios años de consumo de gasolina".

Ese cambio de perspectiva, de tecnología hacia economía, replanteó de tal forma el problema en cuestión que surgió una solución totalmente nueva.

De ideas (que parecen irrelevantes) a innovación (II)

Stocks y flujos de conocimiento

Pero tanto el trasplante de ideas como el cambio de perspectiva dependen de personas que presten atención a informaciones aparentemente irrelevantes. ¿En qué condiciones es posible que suceda?

Para entender cómo ocurre se hace la distinción entre el "stocks de conocimiento" y "flujos de conocimiento".

Los *stocks* consisten en know-how y experiencia acumulados que individuos llevan a tarea que se va a ejecutar. Así, un diseñador de videojuegos puede haber sido con anterioridad un instructor de esquí. En ese caso, el conocimiento que él tiene de ese deporte en contexto de creación de videojuegos estaría dentro de categoría de stock de conocimiento.

Los *flujos* requieren el conocimiento con que se involucran activamente los individuos al realizar sus tareas, por ejemplo, haciendo investigaciones externas, trabajando para resolver un problema en un área no relacionada, conversando con conocidos de otros campos o leyendo un artículo sobre un tema aparentemente irrelevante para la tarea a realizar.

Otras dinámicas también interfieren en juego

Cuando más de un miembro de un grupo de trabajo se involucra en un ámbito periférico, ese ámbito tiene mayor probabilidad de participar en descubrimientos. Mas, hay un cambio: una mayor atención a una región del conocimiento periférico hace que se reduzca la atención dada a otros ámbitos que tal

vez pudieran contribuir a la tarea principal.

Si los intervalos de atención no tuvieran límites, no habría de qué preocuparse. Pero la atención de individuos y grupos tiene límites. Estos imponen costes de oportunidad, cuando la atención a un ámbito sacrifica la atención a otros. "En cierto sentido, los ámbitos periféricos se disputan entre sí la atención de los miembros del grupo de trabajo: más atención a uno de ellos significa menos atención al otro".

¿Cocinar o tiro con arco?

El problema es que la probabilidad de que un ámbito periférico produzca una innovación es pequeña. No se puede saber con antelación si una reflexión sobre aparatos médicos, culinaria o tiro con arco contribuirá al diseño revolucionario de un calzado deportivo. "Es más cuerdo esperar que grupos de trabajo encuentren un modelo para un trasplante de ideas o para un cambio de perspectiva cuando presten atención a un abanico mayor de ámbitos periféricos".

Lo que se puede decir es que es deseable que las personas estén al corriente de las ideas periféricas, y que puedan incentivar a los grupos a expresar ideas exteriores a la tarea principal, cultivando, al mismo tiempo, una mirada atenta a la capacidad de atención del grupo de trabajo.

La teoría de la incubación

Respalda la idea de trabajar con pausas y de involucrarse en actividades externas, trabajando al mismo tiempo en proyectos que requieren un pensamiento innovador. Intuiciones sobre el conocimiento periférico tendrían aplicación, principalmente, "en contextos en los cuáles es razonable esperar que la innovación revolucionaria sea impulsada por ideas procedentes de ámbitos aparentemente irrelevantes, como las industrias conectadas a la creatividad, diseño de productos o actividades emprendedoras". -

Agenda de competitividad 2014-2018, ¡ a mejorar ! (I)

Recientemente el gobierno (Consejo Nacional de la Competitividad-CNC,MEF), ha presentado la “Agenda de competitividad 2014-2018” (146 páginas), como orientadora de las acciones para llegar al bicentenario con un país más competitivo.

El **objetivo final** de dicha agenda es: *Incrementar la competitividad del país para aumentar el empleo formal y el bienestar de la población.*

Las metas globales son:

- **Crecer** : Incrementar 15% la productividad media de los trabajadores.
- **Formalizar**: Disminuir 5% la informalidad laboral.
- **Sostener**: Bajar los costos logísticos de 32% a 23% del valor del producto.

A continuación, por su relevancia, un resumen de dicho documento (CNC-

MEF, Julio 2014), con algunos comentarios.

Más del 90% de la reducción de la pobreza

En los últimos años en el Perú se debe al crecimiento de la producción y su impacto en el empleo. Para evitar caer en la “trampa del ingreso medio” y mantener tasas de crecimiento superiores al 6% que permitan seguir generando empleo formal y reduciendo la pobreza, se requieren seguir profundizando en acciones públicas y privadas que estimulen el crecimiento del PBI potencial de forma “extensiva, con mayor acumulación de capital y

mano de obra capacitada, e “intensiva”, con mayor productividad (M. Castilla, MEF, ob. cit.).

Hacia el 2021, el Perú busca posicionarse como uno de los países con mayor crecimiento en el mundo, teniendo a la inversión privada como su principal motor. Por ello, el incremento de la competitividad resulta fundamental (MEF).

Lograr que la población posea

Un mayor nivel de bienestar y un acceso equitativo a las oportunidades de empleo es el fin último de la competitividad.

Las ganancias en la competitividad de un país se obtienen cuando el incremento de la productividad,

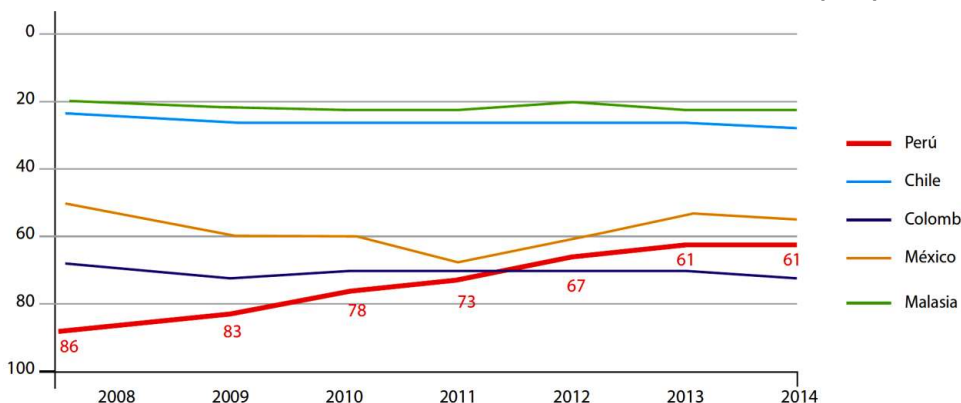
basado en un capital humano adecuado y en tecnologías y conocimientos aprovechados, está acompañado por otros factores básicos como la

fortaleza de sus instituciones o el acceso y calidad de su infraestructura pero, sobre todo, por *la voluntad y confianza entre los actores para implementar una estrategia integral común.*

Esta Agenda de Competitividad 2014-2018 pretende servir de herramienta viva que guíe en accionar articulado de todos los factores mencionados, rumbo hacia nuestro bicentenario en el 2021 (A. Matsuda, CNC, ob. cit.).

Hay **8 palancas** que la Agenda de Competitividad en próximos 5 años busca mover (CNC):

EVOLUCIÓN DEL RANKING DE COMPETITIVIDAD GLOBAL, 2008-2014 (WEF)



Agenda de competitividad 2014-2018, ¡ a mejorar ! (II)

- **Eficiencia del gobierno e institucionalidad:** Asegurar predictibilidad, transparencia y eficiencia, a través de regulaciones de calidad, mayor coordinación intergubernamental y mejora de capacidades de planificación y gestión.

- **Infraestructura:** Cubrir el déficit de infraestructura en logística y transporte, basado en generación de polos de servicio logístico articulados que acompañen crecimiento económico de regiones.

- **Tecnologías de Información y comunicaciones:** Incorporar las TIC en estructura económica, vía mayores servicios electrónicos en el Estado y empresas, y mayor cobertura y capacidad de las redes nacionales.

- **Capital humano:** Aumentar la calificación de la mano de obra, como base para aumentar la productividad del trabajo, los salarios y el consumo. *Los esfuerzos se centrarán en la formación técnica y universitaria de calidad, adecuada a las necesidades de la empresa.* Se abordará también la calidad de la oferta de servicios de salud y la promoción del aseguramiento del trabajador y su familia con un enfoque en la prevención.

- **Ciencia, Tecnología e Innovación:** Aumentar capacidades de innovación y de generación de conocimiento, promoviendo alianzas entre los actores y atrayendo y reteniendo talento.

- **Desarrollo productivo y empresarial:** Aumen-

tar las capacidades para la gestión, promover la colaboración entre empresa y la articulación en cadenas de valor, y el fortalecimiento del sistema nacional de calidad.

- **Internacionalización:** Incrementar el acceso a mercados internacionales, vía la articulación a cadenas globales de valor, la facilitación del comercio y el desarrollo de mercados sostenibles.
- **Recursos naturales y energía:** Asegurar el crecimiento sostenible, mediante una eficiente gestión de calidad en el acceso y aprovechamiento.

Comentarios

ÍNDICE DE DESEMPEÑO LOGÍSTICO TOTAL (IDL) POR COMPONENTE, SEGÚN PAÍS.

País	IDL	Eficiencia aduanera	Calidad de la infraestructura	Facilidad para coordinar embarques	Calidad los servicios logísticos	Facilidad de seguimiento a los envíos	Frecuencia de arribo de embarques
Corea del Sur	3.70	3.42	3.74	3.68	3.69	3.68	4.02
Brasil	3.13	3.11	3.18	3.12	3.12	3.42	3.55
México	3.06	2.68	3.07	3.07	3.02	3.22	3.47
Chile	3.00	2.65	3.03	3.06	3.00	3.15	3.47
Colombia	2.95	2.63	2.73	2.87	2.95	2.99	3.45
Perú	2.94	2.51	2.72	2.76	2.91	2.66	3.40

Fuente: Banco Mundial (2012)

Es sin duda un documento relevante para el país, que, más allá de, por ejemplo, discutir las metas establecidas,

debería ser tomado en cuenta con más discrecionalidad en las regiones del país, en particular ahora que desde octubre 2014 habrán nuevas autoridades regionales y locales, quienes deberían establecer con claridad objetivos y metas en competitividad.

En esta línea habría que ponderar también, por ejemplo, como se establece en la parte de “nueva institucionalidad” (“agenda de productividad, innovación y crecimiento”-Chile 2014), que considera la implementación de estudio Doing Business en todas las regiones, lo que permitirá potenciar las políticas públicas en este ámbito.

¡Avancemos bien de una vez! ⇐

Planeamiento, economía y política. Mejorar combinación

Recientemente el IEE tuvo oportunidad de participar en la presentación del libro “Planeamiento estratégico razonado (F. D” Alessio - Centrum Católica, 735 páginas, Lima julio 21).

Su revisión en detalle nos permite señalar que tiene un enfoque integral y coherente en el tratado del planeamiento, además actualiza y mejora publicaciones del autor como “El proceso estratégico. Un enfoque de gerencia” (Centrum 2012).

La planeación, nivel empresarial e institucional

No es precisamente una fortaleza en Perú. Asimismo, el tema es particularmente importante en momento actual, pues las agrupaciones políticas que aspiran a dirigir los gobiernos subnacionales (2014-2018) no presentan el necesario enfoque estratégico. A continuación unas notas del citado libro que estimamos pertinente.

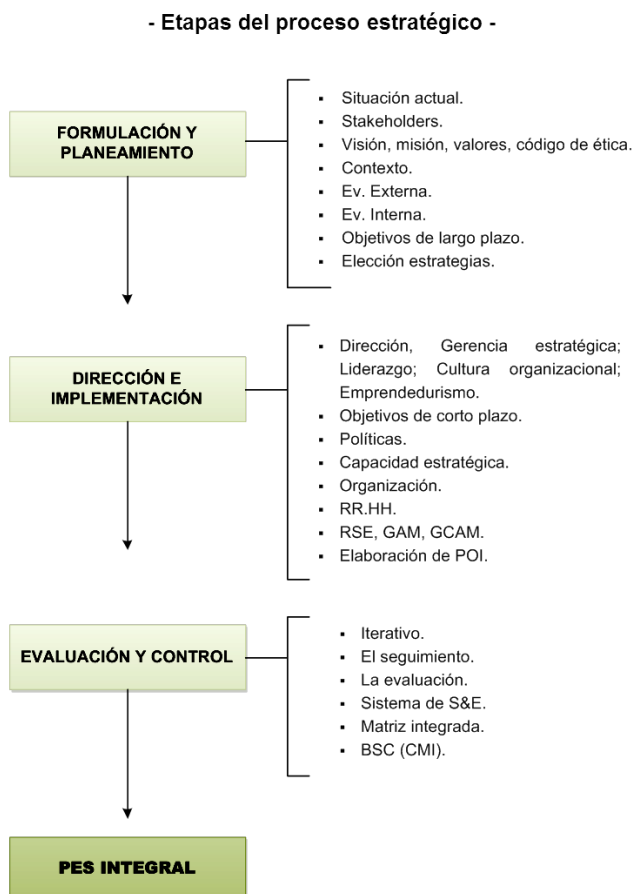
Conceptos clave

La administración estratégica es el proceso por el cual una organización determina su dirección de largo plazo, por medio del proceso estratégico (PES).

Un PES es un conjunto y secuencia de actividades que se usa para alcanzar la visión trazada para la organización, ayudándola a proyectarse en el futuro.

El PES tiene tres etapas: formulación (planeamiento y organización), implementación (dirección y coordinación), y evaluación (control).

El modelo secuencial del PES



Es interactivo e iterativo, indica la situación actual (lo que la organización o territorio es ahora) y la situación deseada (lo que la organización o territorio quiere se llegar a ser). Así como la organización plantea una visión, misión, sus valores y códigos de ética (son la brújula del plan estratégico), para lograr el salto se debe considerar el entorno (análisis PESTE) e intorno (análisis AMOFHIT).

Como alcanzar el futuro sólo con enunciar la visión de la organización o territorio

puede llegar a ser muy subjetivo, se debe plantear objetivos de largo y corto plazo, así como estrategias (los caminos o puentes), políticas (micro valores), coloca sus recursos y adecúa su estructura organizacional conforme a estrategias propuestas (véase gráfico).

Son dos los factores fundamentales

Para que un PES sea puesto en marcha y se desarrolle con altas probabilidades de éxito: contar con un liderazgo comprometido (que conozca el PES y la organización) y con una cultura organizacional

Planeamiento, economía y política. Mejorar combinación

permeable, adaptable al cambio y proactiva. Por su relevancia ampliaremos estos dos aspectos.

Liderazgo transformacional y transaccional

El líder conduce a las personas de una organización para alcanzar la visión establecida por medio de los objetivos estratégicos, el líder transforma las organizaciones, desafía el status quo y no negocia sus decisiones, dirige a las personas y es seguido por su credibilidad, por el respeto a sus cualidades profesionales y personales, y por sus conocimientos y enseñanzas, buscando un efecto multiplicador en su liderazgo.

Se consideran los estilos de liderazgo transformacionales y transaccionales, siendo los primeros los verdaderos líderes (véase cuadro en esta página), (ob. cit. pág. 62).

Dimensiones de los Estilos de Liderazgo

Liderazgo transformacional	Liderazgo Transaccional
◊ Influencia idealizada (atributos y comportamientos)	◊ Recompensa contingente
◊ Motivación Inspiracional	◊ Gerencia por excepción-activa
◊ Estimulación intelectual	◊ Gerencia por excepción-pasiva
◊ Consideración individualizada	◊ Dejar hacer (laissez-faire)

- Se deja de hacer cambios debido a que están sesgados por fuertes creencias.
- Cuando una cultura ha sido efectiva en el pasado, la tendencia natural es apegar-se a ella en el futuro, aun en tiempos de mayor cambio.
- Resulta ser más estratégica que la dirección.

Competitividad en región y/o país. Los clústers

Por ejemplo a nivel de competitividad regional, provincial, distrital y/o de país, más allá de organización que se halla en un ambiente de competitividad,

se usará el Diamante de

Porter para medirla, pues estos territorios compiten con sus similares del país o de otros países.

Si se trata de un sector industrial que compite con otros sectores, se podrá usar el modelo de las cinco fuerzas de Porter.

Al conocerse claramente las ventajas competitivas, los objetivos, las estrategias, la visión, y la misión de la organización/territorio, se puede intuir cuál es la colaboración para la generación de un clúster, que potencialmente pueda existir.

Finalmente

El gobierno (Resolución N° 272-2014-JNE), ha pretendido que todas las agrupaciones políticas presenten sus “planes de gobierno”, la evidencia indica que dichas agrupaciones no presentan planes relevantes y el JNE lo consideran como un requisito formalista, no es vinculante y no hay un adecuado S&E. Deberíamos exigir un enfoque de PES a tales planes, ¡más respeto por la ciudadanía! ⇐

Cultura organizacional (CUOR)

Es un patrón de comportamiento desarrollado por una organización, mientras aprende a hacer frente a sus problemas de adaptación externa e integración interna. Es considerado válido y enseñado a los nuevos miembros. Características culturales:

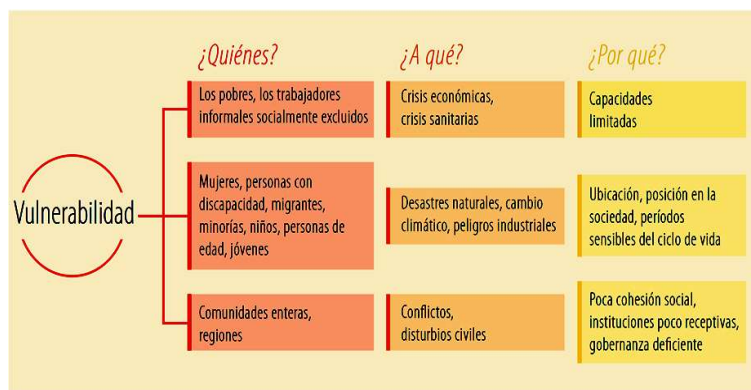
- Valores, creencias, ritos, rituales, ceremonias, mitos, historias, leyendas, idioma, símbolos y héroes.
- Puede representar una fortaleza o una debilidad de la organización.
- Puede ofrecer resistencia al cambio o ser un factor proactivo al mismo.

La CUOR puede tener consecuencias favorables o desfavorables en el proceso estratégico, de manera que puede inhibir a la dirección si:

Sociedad peruana y mundial

INDICE DE DESARROLLO HUMANO, PNUD 2014

¿Quiénes son vulnerables, a qué y por qué lo son?



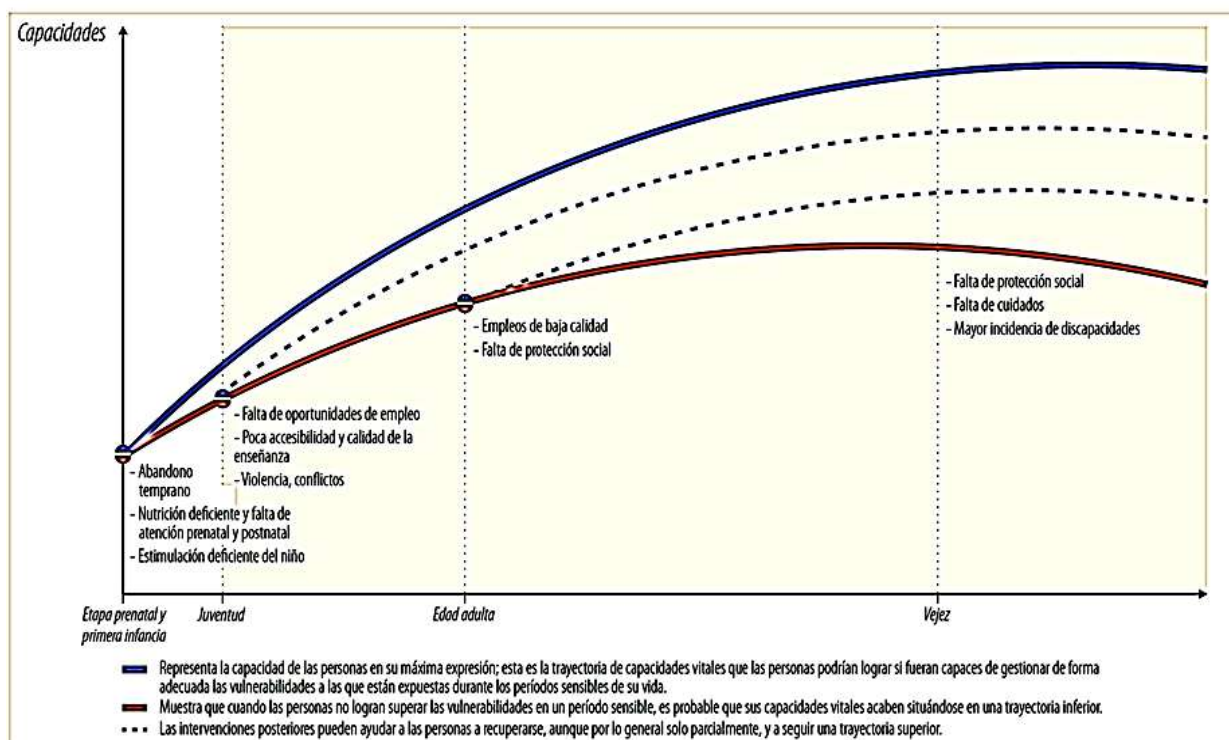
Fuente: Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

Hay la necesidad de mejorar de manera sostenible las capacidades de los individuos y las sociedades a fin de reducir estas vulnerabilidades persistentes, muchas de ellas estructurales y ligadas al ciclo de vida. El progreso debe centrarse en el fomento de la resiliencia del desarrollo humano.

Las instituciones, estructuras y normas pueden mejorar o reducir la resiliencia humana. Las políticas de Estado y las redes de apoyo a las comunidades pueden empoderar a las personas para superar amenazas cuando y donde lleguen.

La falta de inversiones oportunas y continuas en capacidades puede comprometer gravemente la posibilidad de un individuo de alcanzar un potencial de desarrollo humano pleno. Las intervenciones posteriores pueden facilitar la recuperación de individuos, aunque generalmente solo en parte, y llevarles a una trayectoria de desarrollo humano superior. Con demasiada frecuencia, la pobreza altera el curso normal de desarrollo de la primera infancia. Debido a la falta de una nutrición, asistencia médica y estimulación básicas encaminadas al fomento de un crecimiento sano, muchos niños pobres llegan a la etapa escolar sin estar preparados para el aprendizaje, con lo que no rinden en las clases, repiten cursos y mayor probabilidad de abandonar los estudios.

Cuando se realizan las inversiones en capacidades vitales en una etapa más temprana, las perspectivas futuras son mejores



Fuente: "Informe sobre el Desarrollo Humano 2014", PNUD Julio 2014.

. PROMOVRIENDO INVERSIONES ASOCIADAS PARA EL DESARROLLO (PERÚ) .

El Instituto de Economía y Empresa (IEE) presenta una propuesta de trabajo al mercado de inversiones privado nacional e internacional, y al sector público nacional y subnacional:

1. Presentación y desarrollo del marco normativo de promoción de inversiones regionales (Decreto Legislativo N° 1012 y su Reglamento (D.S. N° 127-2014-EF); Ley N° 30056; y, Ley N° 29230 y su Reglamento (D.S. N° 005-2014-EF). Modalidades de asociación público privada.
2. Identificación de oportunidades de inversión (APP autosostenibles y cofinanciados y OXI), dentro del ciclo de proyectos de inversión en la zona de interés potencial.
3. Articulación de grupos empresariales con gobiernos subnacionales, a través de reuniones formales de trabajo.
4. Convergencia de intereses y compromisos de inversiones para el desarrollo.
5. Elaboración de proyectos y estructuración integral de propuestas (iniciativas) para viabilizarlas.
6. Acompañamiento hasta iniciativa en marcha.

Puede solicitarse una visita, cita y/o propuestas a:

institutoeconomia@iee.edu.pe; institutoeconomia@yahoo.com;

*# 874422; 996074455; rpc 966709177; y/o nextel 602*1555.*



Eventos académico

1. Diplomados no presenciales del IEE en convenio con UNT

El Instituto de Economía y Empresa (IEE) viene aplicando periódicamente en el 2014, eventos de competencias de alta especialización en:

- Dirección y gerencia pública para el desarrollo.
- Habilidades directivas: personales interpersonales y grupales.
- Economía y negocios internacionales.
- Preparación y evaluación de proyectos de inversión

Se sustentan en la mejor literatura, evidencia práctica y en consultorías que aplicamos. Informes en: institutoeconomia@iee.edu.pe, #874422 - *619230 - 996074455 / 945122230 / rpc 966709177 / 602 *1555, y en www.iee.edu.pe





INSTITUTO DE ECONOMÍA Y EMPRESA S.A.C.

www.iee.edu.pe

-Desarrollo de competencias Directivas y Gerenciales-**Colegio de Ingenieros de Ancash (CIP-CD Ancash) e Instituto de Economía y Empresa (IEE)****CURSO DE ESPECIALIZACIÓN A NIVEL DE POST GRADO (PRESENCIAL) - CELL e IEE****"DIRECCIÓN Y GERENCIA PARA EL DESARROLLO REGIONAL Y LOCAL"**

Objetivo: Lograr una comprensión suficiente de los procesos de desarrollo subnacional y de una gestión pública eficiente, eficaz y transparente, con la aplicación de modelos conceptuales, herramientas e instrumentos.

Dirigido a: Miembros del sector público y de agencias de desarrollo privado de niveles de decisión y/o que aspiran a asumir esas posiciones, así como a personas con actual y potencial relación con el desarrollo y el sector público, y/o de interés en tema.

Metodología

Además de la rigurosidad conceptual, se aplicará con ejemplos prácticos y reales. Se considerará un caso práctico grupal, que consistirá en una propuesta coherente sectorial sobre una propuesta de desarrollo a nivel local y/o regional.

Lugar y fecha: 23 / 24 de agosto y 6 / 7 de setiembre 2014. Los días sábado de 8 a 13 horas y 15 a 20 horas, y los días domingo de 8 a 13 horas. Se desarrollará en el auditorio del Colegio de Ingenieros de Ancash, Nuevo Chimbote

Sesiones de trabajo

Sesión 1. El marco global estratégico. Asociatividad para el desarrollo, proceso planeamiento y articulación.

Sesión 2. Brechas, diversificación, inversiones, y aglomeraciones. Innovación y competitividad.

Sesión 3. Diseño e implementación de planes de desarrollo (gobierno). Modelo de planes para aplicar.

Sesión 4. Dirección y gerencia estratégica; talento humano; modelos organizacionales, y, cultura organizacional.

Sesión 5. Gestión de procesos; proyectos de inversión pública; y, administración de proyectos.

Sesión 6. Sistema de seguimiento y evaluación (S & E); presentación planes de desarrollo regional y local.

Facilitador:

Francisco Huerta Benites
Instituto de Economía y Empresa
www.iee.edu.pe.

Mayor información

CIP-CD Ancash-Chimbote, Av. Pacífico C1, 11-12 Urb. Las Casuarinas, 2da Etapa-Nuevo Chimbote.

IEE: gestionydesarrollo2014@iee.edu.pe; institutoeconomia@iee.edu.pe, ggeneral@iee.edu.pe; #874422 - *619230 - 996074455; 945122230; rpc 966709177; nextel 602 *1555. Véase el detalle de la presentación en www.iee.edu.pe.

Oficinas del IEE.

- **Lima.** Residencial Los Rosales 7851, Of. 102 – Surco. 996074455.
- **Trujillo.** Las Pomarrosas 329-333, Urb. El Golf - DVLH. (044) 280932.
- Oficinas de enlace en otras regiones del país.