



**RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA  
N° 00001-2019/CEPLAN/DE**

Lima, 29 de marzo de 2019

**VISTO:** El Informe N° D000072-2019-CEPLAN-OGA, el Acta de validación de fecha 28 de marzo de 2019 del Comité de Planificación de la Capacitación y el Informe N° D000050-2019-CEPLAN-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico ; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, por Decreto Legislativo N° 1088 se creó el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, como órgano rector, orientador y de coordinación del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, y como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros;

Que, el Decreto Legislativo N° 1025 establece reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el Reglamento de la norma anterior, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, establece en el artículo 3 que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas - PDP;

Que, el mismo artículo señala que las entidades deberán presentar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas - PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016/SERVIR/PE del 8 de agosto de 2016, se derogó la “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, y se aprobó la “Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, en adelante la



Directiva, que establece en su numeral 6.4.1.4. que el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, el numeral 5.2.7 de la citada Directiva establece que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, en ese sentido, de acuerdo al artículo 14 del Reglamento de Organización y Funciones del CEPLAN, aprobado mediante Decreto Supremo N° 046-2009-PCM, el Director Ejecutivo es el órgano responsable de la gestión técnica y administrativa de la entidad;

Que, según el numeral 6.4.1.1 de la “Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación, encargado de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se generen condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Que, mediante Acta del 28 de marzo de 2019, el Comité de Planificación de la Capacitación validó el Plan de Desarrollo de Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, motivo por el cual resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del año 2019 – PDP 2019 del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN, conforme al literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva;

Con la visado del Director Ejecutivo, del Jefe de la Oficina General de Administración, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN;

De conformidad con lo dispuesto por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016/SERVIR/PE; el Decreto Legislativo N° 1088 que aprueba la Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, y el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 046-2009-PCM.



**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del año 2019 – PDP 2019 del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, el mismo que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Disponer que la Oficina General de Administración remita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR el Plan de Desarrollo de las Personas aprobado por el artículo precedente.

**Artículo 3°.-** Todo lo referido a las funciones, competencias, denominaciones de los actores de la capacitación y demás aspectos del Proceso de Capacitación se enmarcarán en la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016/SERVIR/PE.

**Artículo 4°.-** Disponer que la Oficina General de Administración realice las gestiones para la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional: [www.ceplan.gob.pe](http://www.ceplan.gob.pe).

**Regístrese y comuníquese**



PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Centro Nacional de  
Planeamiento Estratégico

# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2019 CEPLAN





PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Centro Nacional de  
Maneamiento Estratégico

## INDICE

1. Presentación	3
2. Aspectos Generales	3
3. Vigencia	5
4. Alcances	5
5. Estructura Orgánica de CEPLAN	5
6. Número de Servidores Civiles	6
7. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)	6
8. Plan de Desarrollo de las Personas(PDP)	7
9. Financiamiento de la Capacitación	9
10. Anexos	10







**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2019**

**CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO – CEPLAN**

**1. PRESENTACIÓN**

El Plan de Desarrollo de Personas para el periodo 2019 del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN, tiene como objetivo establecer los lineamientos y pautas para el desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades de los servidores y servidoras del CEPLAN, con el fin de mejorar su desempeño, coadyuvando de esta manera a la eficiencia en los procedimientos misionales y administrativos incluidos y establecidos en el Plan Estratégico Institucional del CEPLAN 2018 – 2020 y el Plan Operativo Institucional del CEPLAN 2019.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) ha sido elaborado acorde con los instrumentos de gestión y planes institucionales vigentes así como las actividades programadas por los órganos de la entidad teniendo en consideración los lineamientos establecidos.

**2. ASPECTOS GENERALES**

**2.1 MISIÓN**

El CEPLAN tiene como misión “Ejercer la rectoría, orientar y coordinar el Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, con visión de futuro, concertada, efectiva y transparente”.

**2.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**

Los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional para el 2018 – 2020 del CEPLAN, son los siguientes:

Código	Redacción de los OEI
OEI.01	Conducir el proceso de formulación y difusión de la visión concertada de futuro del Perú.
OEI.02	Generar información acerca de tendencias, escenarios, variables estratégicas y alertas tempranas.
OEI.03	Asesorar a las entidades del Estado y Gobiernos Regionales en la elaboración de políticas y planes.





OEI.04	Orientar en la elaboración de políticas y planes a los Gobiernos Locales Provinciales y Distritales.
OEI.05	Generar y actualizar de forma permanente la información para el conocimiento integral de la realidad del territorio.
OEI.06	Realizar el seguimiento y evaluación de la gestión estratégica del Estado.
OEI.07	Fortalecer la gestión institucional del CEPLAN.
OEI.08	Implementar la gestión interna de riesgos de desastre.

### 2.3 BASE LEGAL:

- ✓ Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- ✓ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ✓ Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- ✓ Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- ✓ Decreto Supremo N° 046-2009-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.
- ✓ Resolución N° 368-2015-SERVIR-PE, que declara iniciado el Proceso de Implementación al nuevo régimen del Servicio Civil en el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.
- ✓ Resolución N° 141-2016-SERVIR-PE, Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.
- ✓ Resolución de Contraloría N° 149-2016-CG, que aprueba la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD, denominada “Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”







PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Centro Nacional de  
Planeamiento Estratégico

- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la “Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en las Entidades Públicas”

### 3. VIGENCIA

El PDP 2019 del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN entra en vigencia a partir del su aprobación mediante Resolución de Dirección Ejecutiva, en concordancia con los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, que aprobó mediante Resolución N° 141-2016-SERVIR-PE, la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas.

Las acciones de capacitación contenidas en el PDP 2019, se ejecutarán durante los meses de abril a diciembre 2019.

### 4. ALCANCE

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2019 es de alcance a los/las servidores/as civiles del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, que se encuentren comprendidos bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) así como el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### 5. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE CEPLAN

La estructura orgánica del CEPLAN responde a un modelo de organización flexible y de gestión horizontal. De acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del CEPLAN, los órganos que componen su estructura son los siguientes:

#### 01 ÓRGANOS DE LA ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Consejo Directivo
- 01.2 Dirección Ejecutiva

#### 02 ÓRGANO CONSULTIVO

- 02.1 Consejo Consultivo

#### 03 ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 03.1 Oficina de Control Institucional

#### 04 ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 04.1 Oficina de Asesoría Jurídica
- 04.2 Oficina de Planeamiento y Presupuesto

#### 05 ÓRGANO DE APOYO

- 05.1 Oficina General de Administración







PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

### 06 ÓRGANOS DE LINEA

06.1 Dirección Nacional de Prospectiva y Estudios Estratégicos

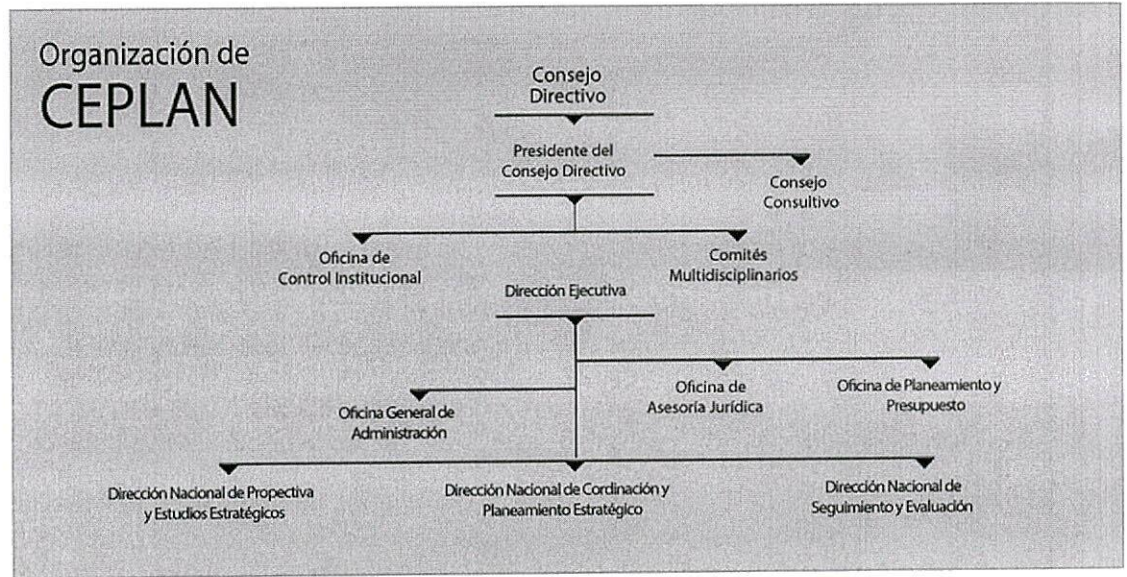
06.2 Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico

06.3 Dirección Nacional de Seguimiento y Evaluación

### 07 COMITES MULTIDISCIPLINARIOS

07.1 Comités Multidisciplinarios

A continuación se muestra el organigrama institucional:



### 6. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES

DECRETO LEGISLATIVO 728	DECRETO LEGISLATIVO 1057	TOTAL DE SERVIDORES
11	67	78

### 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

El diagnóstico de las necesidades de capacitación tiene como insumo la información sobre necesidades de capacitación, solicitada a los distintos Órganos del CEPLAN mediante Proveído N° 000034-2019/DE, de la Dirección Ejecutiva, de fecha 10 de enero de 2019, para cuyo efecto se adjuntó el formato Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).





PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Centro Nacional de  
Planeamiento Estratégico

Las actividades realizadas para el proceso de diagnóstico de necesidades de capacitación fueron las siguientes:

- a) Revisión de los instrumentos de gestión, como el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2018-2020, el Plan Operativo Institucional (POI) 2019, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) así como el Manual de Organización y Funciones (MOF) y su modificatoria.
- b) Designación de representantes de los órganos que conforman el CEPLAN, quienes actuaron como informantes claves, siendo nuestros aliados que nos facilitaron el recojo de necesidades de capacitación.
- c) Reunión y asistencia técnica con los representantes para el registro y envío de la "Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación".
- d) Recepción y consolidación de la información de necesidades de capacitación remitidas por los órganos de CEPLAN en la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.
- e) Análisis, elaboración y ajuste de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación por parte de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, para su consideración ante el Comité de Planificación de CEPLAN.

Los resultados del Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC) 2019, que contiene las acciones de capacitación del presente año se visualizan en el anexo 01.



## 8. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP)

### 8.1 Objetivo General de la Capacitación

Buscar la mejora del desempeño de los/las servidores/as civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, alineados al perfil del puesto del servidor/a y/o a los objetivos estratégicos del CEPLAN.

### 8.2 Objetivos Específicos de la capacitación

- a) Promover una estrategia de mejora continua en el grado de desarrollo personal y laboral de los recursos humanos del CEPLAN.
- b) Desarrollar niveles de competencia que permitan mejorar las condiciones laborales y clima organizacional.
- c) Reforzar la iniciativa, creatividad, innovación y pro – actividad del recurso humano que forma parte del CEPLAN.
- d) Promover la motivación, integración e identificación del personal con los objetivos institucionales y con las metas del CEPLAN.







PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Centro Nacional de  
Planeamiento Estratégico

- e) Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a fin de potenciar internamente la institución.
- f) Mejorar estrategias comunicacionales.

### 8.3 Estrategias de Capacitación

- a) Promover la capacitación donde predomine la modalidad de cursos ad-hoc al personal del CEPLAN, con una temática y orientación diseñada para que se adquieran competencias técnicas requeridas para el cumplimiento de sus funciones.
- b) Impulsar la formación ad-hoc y a la medida de las necesidades de los equipos, a través de acciones de capacitación realizadas por los profesionales que forman parte del CEPLAN.
- c) Las capacitaciones estarán orientadas a mejorar la productividad de la entidad las que se realizarán a partir de los objetivos del CEPLAN.
- d) El acceso a la capacitación, se basa en criterios que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad.
- e) Monitorear y supervisar aleatoriamente las diversas acciones de capacitación realizadas.
- f) Verificar el cumplimiento de la calidad y cobertura temática de los eventos de capacitación.

### 8.4 Tipos de Capacitación

**a) Formación laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores en talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a la obtención de un grado académico y que permitan en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y los servicios que prestan a la ciudadanía.

Están comprendidas en la formación laboral, la capacitación interinstitucional y las pasantías, estas se organizan con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

**b) Formación profesional:** Conlleva a la obtención de un grado académico de maestrías o doctorado en áreas requeridas por la Entidad.

Para efectos del presente Plan, sólo se atenderán las necesidades de capacitación de tipo formación laboral.

Los/las servidores/as civiles que acceden a acciones de capacitación registradas en el PDP 2019 son beneficiarios/as de la capacitación y tienen la obligación de suscribir una "Carta de Compromiso", mediante la cual se comprometen: i) Permanecer en el CEPLAN un tiempo determinado en función del valor de la capacitación. ii) Asistir a todas las





sesiones del evento y aprobar el curso, iii) Transferir los conocimientos adquiridos a CEPLAN y iv) Otros que se establezcan; caso contrario asume las penalidades que correspondan, de acuerdo a lo establecido en los numerales 6.4.2.1 último párrafo, 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la Directiva "Normas para la implementación del proceso de capacitación en las entidades públicas", salvo que se decida la culminación de su servicio.

### 8.5 Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2019

La matriz del Plan de Desarrollo de las Personas del CEPLAN contiene acciones de capacitación vinculadas a los objetivos estratégicos institucionales en el marco del Plan Estratégico Institucional 2018-2020.

### 8.6 Modificaciones del PDP

De conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, excepcionalmente podrá modificarse cuando:

- a) La entidad modifique algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- b) La entidad incluya acciones de capacitación bajo la modalidad de Formación Laboral que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la Directiva antes mencionada.

Los Directores y Jefes de los Órganos de la entidad, son los únicos que pueden proponer una modificación del PDP; para tal efecto, deberán presentar a la Oficina General de Administración, un Informe técnico exponiendo los motivos y evidenciando la alineación de la capacitación con el perfil de puesto del servidor y/o con los objetivos estratégicos de la entidad, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1 de la Directiva antes mencionada.

El Director Ejecutivo es la máxima autoridad administrativa de la entidad, que aprueba de manera expresa la modificación del PDP, luego que la Oficina General de Administración a través de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación del CEPLAN, según corresponda, determinen si corresponde la modificación. Las modificaciones deberán incluirse en la Matriz de Ejecución del PDP.

## 9 FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

- 1) La capacitación se financia total, parcial o sin recursos de la entidad en la que labora el servidor.
- 2) También puede financiarse total o parcialmente con recursos de otras fuentes, nacionales o internacionales, públicas o privadas.







PERÚ

Presidencia del  
Consejo de Ministros

Centro Nacional de  
Planeamiento Estratégico

- 3) El financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan.

## 10. ANEXOS

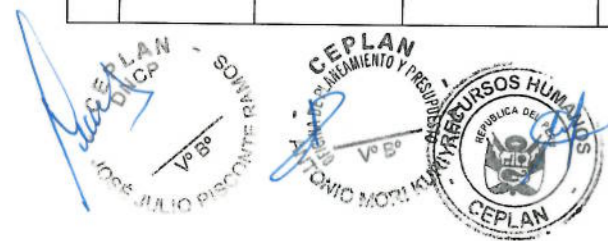
Anexo N° 1: Matriz Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Anexo N° 2: Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)



**MATRIZ DE DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)**  
**CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION U OBJETIVO AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
1	DNCP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.03: ASESORAR A LAS ENTIDADES DEL ESTADO Y GOBIERNOS REGIONALES EN LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS Y PLANES	POLITICAS NACIONALES	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	6	GENERAR CAPACIDADES EN LOS ESPECIALISTAS DE CEPLAN PARA REVISAR POLÍTICAS NACIONALES EN EL MARCO DE LA GUÍA DE POLÍTICAS NACIONALES Y EL REGLAMENTO QUE REGULA LAS POLÍTICAS NACIONALES.		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
2	DNCP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.03: ASESORAR A LAS ENTIDADES DEL ESTADO Y GOBIERNOS REGIONALES EN LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS Y PLANES	ELABORACIÓN DEL PEI	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	5	CONOCER Y APRENDER LA ELABORACIÓN DEL PEI PARA SU POSTERIOR ASISTENCIA TÉCNICA EN LA ENTIDADES DE LOS DIFERENTES NIVELES DE GOBIERNO.		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
3	DNCP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.03: ASESORAR A LAS ENTIDADES DEL ESTADO Y GOBIERNOS REGIONALES EN LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS Y PLANES	ELABORACIÓN DEL POI MULTIANUAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	4	CONOCER Y APRENDER LA ELABORACIÓN DEL POI MULTIANUAL PARA SU POSTERIOR ASISTENCIA TÉCNICA EN LA ENTIDADES DE LOS DIFERENTES NIVELES DE GOBIERNO.		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
4	DNCP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.03: ASESORAR A LAS ENTIDADES DEL ESTADO Y GOBIERNOS REGIONALES EN LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS Y PLANES	TEORÍAS Y ENFOQUES DEL DESARROLLO TERRITORIAL Y SU APLICACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL E INTERNACIONAL	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	3	LOGRAR UN DOMINIO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO DE LAS TEORÍAS Y ENFOQUES DEL DESARROLLO TERRITORIAL EN LOS ESPECIALISTAS DE LA DNCP.		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
5	DNPE	ESPECIALISTA EN DESARROLLO TERRITORIAL	GUSTAVO RONDÓN RAMIREZ	OEI.02: GENERAR INFORMACION ACERCA DE TENDENCIAS, ESCENARIOS, VARIABLES, ESTRATEGICAS Y ALERTAS TEMPRANAS	ESTADISTICAS PARA GEOGRAFOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER LA APLICACIÓN DE MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA EN EL ANÁLISIS TERRITORIAL	AUMENTAR EL USO DE INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA EN LOS ESTUDIOS PROSPECTIVOS.	REACCIÓN/APRENDIZAJE/ APLICACIÓN	SEMI- PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
6	DNPE	ESPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN MULTIDISCIPLINARIA CON ÉNFASIS EN INNOVACIÓN Y ECONOMÍAS CREATIVAS	ERIKA CELIZ YGNACIO	OEI.02: GENERAR INFORMACION ACERCA DE TENDENCIAS, ESCENARIOS, VARIABLES, ESTRATEGICAS Y ALERTAS TEMPRANAS	METODOLOGÍA DESIGN THINKING	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER LA METODOLOGÍA DESIGN THINKING PARA PROPONER SOLUCIONES INNOVADORAS EN LOS ESTUDIOS ESTRATÉGICOS	BRINDAR MEJOR OPINIÓN TÉCNICA EN EL PROCESO DE LA VISIÓN CONCERTADA DE FUTURO DEL PERÚ	REACCIÓN/APRENDIZAJE/ APLICACIÓN	SEMI- PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
7	DNPE	ESPECIALISTA EN ANÁLISIS DE TENDENCIAS Y PROSPECTIVA SECTORIAL	JOSUE MISAC LUNA NOLE	OEI.02: GENERAR INFORMACION ACERCA DE TENDENCIAS, ESCENARIOS, VARIABLES, ESTRATEGICAS Y ALERTAS TEMPRANAS	USO DE BASES DE DATOS E INFORMACIÓN SOCIOECONÓMICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PARA EL USO DE INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA EN LOS ESTUDIOS PROSPECTIVOS.	AUMENTAR EL USO DE INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA EN LOS ESTUDIOS PROSPECTIVOS.	REACCIÓN/APRENDIZAJE/ APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
8	DNSE	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.05: GENERAR Y ACTUALIZAR DE FORMA PERMANENTE LA INFORMACION PARA EL CONOCIMIENTO INTEGRAL DE LA REALIDAD DEL TERRITORIO.	IMPLEMENTACIÓN DE LA CONSULTA WEB SOBRE LA POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	ACTUALIZAR CONOCIMIENTO Y DESTREZA PARA EL USO DEL APLICATIVO Y DIFUSIÓN DEL MODULO DE SEGUIMIENTO DE LA POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO.		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00





**MATRIZ DE DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)  
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION U OBJETIVO AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
9	DNSE	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.05: GENERAR Y ACTUALIZAR DE FORMA PERMANENTE LA INFORMACION PARA EL CONOCIMIENTO INTEGRAL DE LA REALIDAD DEL TERRITORIO.	EVALUACIÓN DE IMPACTO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	FORTALECER CONOCIMIENTO SOBRE METODOLOGÍAS PARA LA EVALUACIÓN CUANTITATIVA DE PROGRAMAS SOCIALES Y OTROS.		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00
10	DNSE	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.05: GENERAR Y ACTUALIZAR DE FORMA PERMANENTE LA INFORMACION PARA EL CONOCIMIENTO INTEGRAL DE LA REALIDAD DEL TERRITORIO.	ESTIMACIÓN DE INDICADORES EN ÁREAS PEQUEÑAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE METODOLOGÍAS PARA LA OPTIMIZACIÓN DE INFORMACIÓN, CON ESTIMACIÓN DE INDICADORES, USANDO ENCUESTAS (ENAHU, ENDES, ETC), PARA DOMINIOS O ÁREAS MÁS REDUCIDAS (PROVINCIAL, DISTRITAL, ETC).		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	0.00	0.00
11	OPP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07 FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	GESTIÓN PÚBLICA PARA EL DESARROLLO	FORMACIÓN LABORAL	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y COMPRENDER LOS PILARES DE LA GESTIÓN POR RESULTADOS CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR E INTERPRETAR DATOS PARA LA TOMA DE DECISIONES ESTRATÉGICAS		REACCIÓN/APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
12	OPP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07 FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	GESTIÓN DE RIESGOS PARA LA SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	7	CONOCER LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DE RIESGOS DESDE EL MARCO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE		REACCIÓN/APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	0.00	0.00
13	OPP	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07 FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	PROGRAMA DE EXCEL AVANZADO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	7	CONOCER Y COMPRENDER EL USO DE HOJAS DE CÁLCULO ANALIZANDO INFORMACIÓN COMO APOYO A LA TOMA DE DECISIONES A PARTIR DE LOS TRATAMIENTOS DE LA INFORMACIÓN		REACCIÓN/APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
14	OGA	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD PARA IDENTIFICAR, ANALIZAR CRÍTICAMENTE, SOLUCIONAR PROBLEMAS Y MANEJAR DILEMAS ÉTICOS PRESENTES EN LAS DECISIONES PROPIAS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE / III TRIMESTRE	0.00	0.00
15	OGA	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	GESTIÓN DE ARCHIVOS Y CONSERVACIÓN DOCUMENTAL	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	9	CONOCER LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN Y CUSTODIA DE LOS DOCUMENTOS Y ARCHIVOS	IMPLEMENTAR UNA GESTIÓN EFICIENTE DE DOCUMENTOS Y ARCHIVOS	REACCIÓN/APRENDIZAJE/ APLICACIÓN	PRESENCIAL	II TRIMESTRE / III TRIMESTRE	0.00	0.00
16	OGA - RRRH	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER LA VISIÓN MODERNA DEL ESTADO PERUANO DESDE EL ENFOQUE DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL MARCO DE LAS NUEVAS DISPOSICIONES DE SERVIR COMO ENTE RECTOR		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE / III TRIMESTRE	0.00	0.00



MATRIZ DE DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)  
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION U OBJETIVO AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
17	OGA - RRHH	TRANSVERSAL	VARIOS	ELABORAR UN PLAN DE ACTIVIDADES ANUAL PARA LA REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO PRIORIZADOS POR LA ENTIDAD.	ORIENTACIONES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y PLANES	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	7	PROPORCIONAR CONOCIMIENTOS, TÉCNICOS Y HERRAMIENTAS PARA DESARROLLAR HABILIDADES, CAMBIOS DE ACTITUD Y COMPORTAMIENTOS		PRESENCIAL	III TRIMESTRE	0.00	0.00	
18	OGA-CONTABILIDAD	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	CONTABILIDAD DE COSTOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	9	CONOCER LAS NUEVAS DISPOSICIONES NORMATIVAS RELACIONADO A LA CONTABILIDAD DE COSTOS	APLICAR LA CONTABILIDAD DE COSTOS EN LA ELABORACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	REACCIÓN/APRENDIZAJE/APLICACIÓN	PRESENCIAL	III TRIMESTRE/IV TRIMESTRE	0.00	0.00
19	OGA-LOGISTICA	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	PLANIFICACIÓN DE COMPRAS Y ACTUACIONES PREPARATORIAS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y APRENDER LAS ACTUALIZACIONES RESPECTO A LA NORMATIVA DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO		PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00	
20	OGA-LOGISTICA	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	FORMULACIÓN DE REQUERIMIENTOS DE BIENES Y SERVICIOS	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y APRENDER LAS ACTUALIZACIONES RESPECTO A LA NORMATIVA DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO		PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00	
21	OGA-LOGISTICA	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	ASPECTOS GENERALES DE LA EJECUCIÓN CONTRACTUAL	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y APRENDER LAS ACTUALIZACIONES RESPECTO A LA NORMATIVA DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO		PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00	
22	OGA-LOGISTICA	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	ASPECTOS GENERALES DEL ARBITRAJE	FORMACIÓN LABORAL	CHARLA	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y APRENDER LAS ACTUALIZACIONES RESPECTO A LA NORMATIVA DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO		PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00	
23	OGA-LOGISTICA	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	INTEGRIDAD EN LAS COMPRAS PÚBLICAS	FORMACIÓN LABORAL	CONFERENCIA	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y APRENDER LAS ACTUALIZACIONES RESPECTO A LA NORMATIVA DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO		PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00	
24	OGA-LOGISTICA	TRANSVERSAL	VARIOS	OEI.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	MÉTODOS DE CONTRATACION	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y APRENDER LAS ACTUALIZACIONES RESPECTO A LA NORMATIVA DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO		PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00	



**MATRIZ DE DIAGNÓSTICO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)  
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION U OBJETIVO AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
25	OGA-LOGISTICA	TRANSVERSAL	VIARIOS	OE1.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y APRENDER LAS ACTUALIZACIONES RESPECTO A LA NORMATIVA DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00
26	OGA-LOGISTICA	TRANSVERSAL	VIARIOS	OE1.07: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL CEPLAN	COMO VENDER CON ÉXITO AL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	SEMINARIO	D. NECESIDADES IDENTIFICADAS PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES A MEDIANO PLAZO.	8	CONOCER Y APRENDER LAS ACTUALIZACIONES RESPECTO A LA NORMATIVA DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO		REACCIÓN/APRENDIZAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	0.00	0.00

*CEPLAN*  
DIRECCIÓN  
V.P.B.  
JOSE JULIO PISCONE

*CEPLAN*  
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO  
Vº Bº  
ANTONIO MORI KURY

*RECURSOS HUMANOS*  
REPUBLICA DE PERÚ  
CEPLAN

*[Handwritten signature]*

**MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)**  
**CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
1	DNCP	Transversal	Varios	10	D4. Gobierno	Políticas Nacionales	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
2	DNCP	Transversal	Varios	10	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público	Elaboración del PEI	Formación laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
3	DNCP	Transversal	Varios	10	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público	Elaboración del POI multianual	Formación laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
4	DNCP	Transversal	Varios	10	D5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial	Teorías y enfoques del Desarrollo Territorial y su aplicación en el Ámbito Nacional e Internacional	Formación laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
5	DNPE	Especialista en Desarrollo Territorial	Gustavo Rondón Ramirez	1	D5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial	Estadísticas para Geógrafos	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje/ Aplicación	Semi-presencial	III Trimestre	0.00	0.00
6	DNPE	Especialista en investigación multidisciplinaria	Erika Celiz Ygnacio	1	I2. Dirección Estratégica	Metodología Design Thinking	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje/ Aplicación	Semi-presencial	II Trimestre	0.00	0.00

CEPLAN  
 DNCP  
 JOSÉ JULIO

CEPLAN  
 DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO  
 ANTONIO MORA KURTIV

RECURSOS HUMANOS  
 REPUBLICA DEL PERU  
 CEPLAN

A



**MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)  
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
7	DNPE	Especialista en Análisis de Tendencias y Prospectiva Sectorial	Josue Misac Luna Nole	1	D1. Desarrollo Económico	Uso de Bases de Datos e Información Socioeconómica	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje/ Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
8	DNSE	Tranversal	Varios	15	I2. Dirección Estratégica	Implementación de la consulta web sobre la Política General de Gobierno	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
9	DNSE	Tranversal	Varios	15	D2. Desarrollo Social	Evaluación de impacto	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	0.00	0.00
10	DNSE	Tranversal	Varios	15	D2. Desarrollo Social	Estimación de Indicadores en áreas pequeñas	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	0.00	0.00
11	OPP	Tranversal	Varios	2	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público	gestión pública para el desarrollo	Formación Laboral	Programa de Especialización	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Virtual	II Trimestre	0.00	0.00
12	OPP	Tranversal	Varios	2	I2. Dirección Estratégica	gestión de riesgos para la sostenibilidad organizacional	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Virtual	IV Trimestre	0.00	0.00

CEPLAN  
DNCA  
Vº Bº  
JOSÉ JULIO PISCOYNE

CEPLAN  
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO  
Vº Bº  
ANTONIO MORAN KURY NINA

RECURSOS HUMANOS  
REPUBLICA DEL PERU  
CEPLAN

*[Handwritten signature]*

**MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)  
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
13	OPP	Tranversal	Varios	2	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público	programa de excel avanzado	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Virtual	II Trimestre	0.00	0.00
14	OGA	Tranversal	Varios	16	J4. Ética	Ética en la Función Pública	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre / III Trimestre	0.00	0.00
15	OGA	Tranversal	Varios	16	G2. Archivo	Gestión de Archivos y Conservación Documental	Formación Laboral	Seminario	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje/ Aplicación	Presencial	II Trimestre / III Trimestre	0.00	0.00
16	OGA - RRHH	Tranversal	Varios	2	B2. Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos en el sector público	Formación Laboral	Curso	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre / III Trimestre	0.00	0.00
17	OGA - RRHH	Tranversal	Varios	20	J1. Género	Orientaciones para Incorporar el enfoque de género en las Políticas y Planes	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	0.00	0.00
18	OGA-CONTABILIDAD	Tranversal	Varios	2	A4. Contabilidad	Contabilidad de Costos	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje/ Aplicación	Presencial	III Trimestre/IV Trimestre	0.00	0.00

CEPLAN  
DINCP  
VPB  
JOSE JULIO RIVERA

CEPLAN  
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO Y PROGRAMAS  
ANTONIO MORALES ALVAREZ

RECURSOS HUMANOS  
SERVICIO DEL P.E.P.  
CEPLAN

*[Handwritten signature]*



**MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)  
CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
19	OGA-LOGISTICA	Tranversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Planificación de Compras y Actuaciones Preparatorias	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
20	OGA-LOGISTICA	Tranversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Formulación de Requerimientos de Bienes y Servicios	Formación Laboral	Taller	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
21	OGA-LOGISTICA	Tranversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Aspectos Generales de la Ejecución Contractual	Formación Laboral	Seminario	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
22	OGA-LOGISTICA	Tranversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Aspectos Generales del Arbitraje	Formación Laboral	Charla	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
23	OGA-LOGISTICA	Tranversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Integridad en las Compras Públicas	Formación Laboral	Conferencia	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
24	OGA-LOGISTICA	Tranversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Métodos de Contratación	Formación Laboral	Seminario	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00

CEPLAN  
DNCb  
1/30  
MRE



*[Handwritten signature]*

**MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)**  
**CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO - CEPLAN 2019**

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													Costos Directos S/	Costos Indirectos S/
25	OGA-LOGISTICA	Tranversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Procedimientos de Selección	Formación Laboral	Seminario	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00
26	OGA-LOGISTICA	Tranversal	Varios	2	A3. Contrataciones	Como vender con Éxito al Estado	Formación Laboral	Seminario	D. Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.	Reacción/Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	0.00	0.00