



MINAGRI - PEDICP
P.E. Desarrollo Integral Cuenca del Putumayo
Oficina de Administración
RECIBIDO
05 ABR 2018
Fecha: _____
Hora: 12:45
Firma: _____

Resolución Directoral N° 018-2018-MINAGRI-PEDICP

Iquitos, 28 de marzo del 2018.

VISTOS:

El Oficio N° 001-2018-MINAGRI-PEDICP-COMITÉ PDP, de fecha 28 de marzo del 2018, emitido por el Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación – PEDICP, CPC. Abg. Juan Severino D’Azevedo Collins, mediante el cual remite el Acta de Reunión y Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas del Proyecto Especial Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo – PDP 2018, y;

CONSIDERANDO:

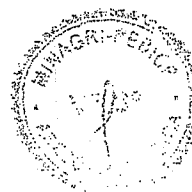
Que, mediante D.S. N° 030-2008-AG, del 11 de diciembre del 2008, se aprueba la fusión del INADE y sus Proyectos Especiales al Ministerio de Agricultura, siendo este último el ente absorbente. El Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo - PEDICP, la cual se creó por mérito del Decreto Supremo N° 153-91-PCM, el 27 de setiembre de 1991, constituyéndose como Unidad Ejecutora 018, del Pliego 013: Ministerio de Agricultura - MINAG;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las Entidades Públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como la de promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las Entidades Públicas comprendidas en su ámbito deberán pasar al nuevo régimen del servicio civil, de manera progresiva en un plazo máximo de seis (06) años;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades, para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y a las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, formando parte del Subsistema de Gestión de Desarrollo y la Capacitación;

Que, mediante Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de Agosto del 2016, se formaliza la aprobación de la Directiva, que aprueba las “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, la misma que deroga la “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, formalizada con Resolución Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, siendo de acatamiento de todas las Entidades Públicas de conformidad con lo establecido en el Artículo 1° de





Resolución Directoral N° 018-2018-MINAGRI-PEDICP

la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y concordante con el Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1023, que busca mejorar el desempeño de los servidores civiles, a través de Acciones de Capacitación de Formación Laboral y Formación Profesional;

Que, de conformidad con el literal b), del numeral 6.4.1.1 y el numeral 6.4.1.4 de la Directiva "Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", cuya aprobación fue formalizada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación;

Que, con Resolución Directoral N° 065-2017-MINAGRI-PEDICP, de fecha 31 de mayo del 2017, se CONFORMA, el Comité del "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" (PDP) del Proyecto Especial Binacional de Desarrollo de la Cuenca del Río Putumayo – PEDICP, quedando de la siguiente manera:

- CPC. Abg. Juan Severino D'Azevedo Collins (Presidente)
Especialista en Personal IV
- Econ. WILLIAM PABLO SORIA RUIZ (Integrante)
Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación
- CPC. JANIO PANDURO BARBARAN (Representante de la Dirección Ejecutiva)
Jefe (e) Oficina de Administración
- Ing. JUAN CARLOS DAVILA LAZO (Representante de los Trabajadores)
Especialista en Proyectos Productivos III.

Que, el Comité para la elaboración del Plan Anualizado para el Periodo 2017 del Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la cuenca del Río Putumayo- PEDICP, ejerce sus funciones de acuerdo a las facultades y responsabilidades establecidas en las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, aprobado mediante el Decreto Legislativo N° 1025, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas";

Que, con fecha 28 de marzo del presente año, los miembros del mencionado Comité se reunieron con la finalidad de Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas para el Periodo 2017 del PEDICP, para lo cual previamente las Direcciones de Línea y las Jefaturas de Oficinas del Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo - PEDICP, hicieron llegar las propuestas de capacitación para el personal a su cargo, de las cuales hay un total de 38 acciones de capacitación entre individuales y transversales, cubriendo a un total de treinta y cinco (35) servidores de las distintas Direcciones, Oficinas y Unidades Orgánicas del PEDICP; tal como se visualiza en anexo:



Resolución Directoral N° 018-2018-MINAGRI-PEDICP

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	N° CAPACITACIONES	C O S T O T O T A L		
			COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	T O T A L
01	Dirección Ejecutiva	2	1,450.00	3,240.00	4,690.00
02	Dirección de Estudios - DE	3	2,000.00	5,000.00	7,000.00
03	Dirección de Extensión y Desarrollo Agropecuario - DEDA	1	...	2,050	2,050.00
04	Dirección de Obras - DO	3	1,200.00	7,500.00	8,700.00
05	Dirección de Recursos Naturales y Medio Ambiente - DRNMA	3	650.00	6,880.00	7,530.00
06	Oficina de Administración - OA	4	2,950.00	19,540.00	22,490.00
07	Oficina de Administración - Unidad de Abastecimiento	2	3,496.00	3,900.00	7,396.00
08	Oficina de Administración - Unidad de Contabilidad	2	1,000.00	3,020.00	4,020.00
09	Oficina de Administración - Unidad de Personal	7	1,996.00	8,180.00	10,176.00
10	Oficina de Administración - Unidad de Tesorería	1	500.00	1,300.00	1,800.00
11	Oficina de Asesoría Jurídica - OAJ	2	1,490.00	3,220.00	4,710.00
12	Oficina de Control Institucional - OCI	1	918.00	0.00	918.00
13	Oficina de Presupuesto y Planificación - OPP	7	600.00	19,000.00	19,600.00
TOTAL		38	18,250.00	82,830.00	101,080.00

Que, así mismo en la referida reunión los representantes aprobaron el Plan de Desarrollo de las Personas del Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo-PEDICP, para el periodo 2018, debiéndose tramitar a la Dirección Ejecutiva para su revisión y aprobación, mediante Resolución Directoral;

Que, mediante documento de visto, el Presidente del referido Comité, adjunta el Cuadro del Plan de Desarrollo de las Personas del PEDICP, para el periodo 2018, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución Directoral y está integrada en Anexo adjunto la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, y solicita su aprobación mediante acto resolutivo;

En uso de las funciones y atribuciones conferidas por el Inciso k), del Artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del PEDICP, aprobado por Resolución Jefatural N° 152-2001-INADE-1100, de fecha 07 de agosto del 2001, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y la Directiva N° 001-2011-SERVIR /GDCR "Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Estado", y;

Estando a los visados por la Oficina de Administración y la Oficina de Asesoría Jurídica;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RÍO PUTUMAYO- PEDICP", PARA EL PERIODO 2018, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución Directoral, y



Resolución *Directoral* N° 018-2018-MINAGRI-PEDICP

está integrada adjunto en Anexo, la Matriz Diagnostico de Necesidades de Capacitación - DNC, con un total de 19 (Diecinueve) folios.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Notificar la presente Resolución a los servidores que conforman el Comité del "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado" (PDP) del Proyecto Especial Binacional de Desarrollo de la Cuenca del Río Putumayo - PEDICP, así como a las demás áreas pertinentes, para las acciones y fines correspondientes.

ARTÍCULO TERCERO. - Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (www.pedicp.gob.pe).



REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

ING. RENZO JACOB ECHEVARRIA ARDILES
DIRECTOR EJECUTIVO DEL P. E. BINACIONAL
DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA
DEL RIO PUTUMAYO

PROVEIDO	
05 ABR 2018	v° e°



PERU

Ministerio de Agricultura y Riego

Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú" "Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

MINAGRI - PEDICP
DOCUMENTO RECIBIDO
Secretaría Dirección Ejecutiva
28 MAR 2018
Hora: 11:00 Jue.
Firma: [Firma]

Iquitos, 28 de Marzo de 2018.

OFICIO N° 001-2018-MINAGRI-PEDICP-COMITÉ PDP

Señor:
Ing. Renzo Jacob Echevarría Ardiles
Director Ejecutivo PEDICP
Presente.

DOCUMENTO RECIBIDO
Oficina de Asesoría Jurídica
28 Marzo 2018
Hora: 2:30
Firma: [Firma]

Asunto: Remito Acta de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personal PDP - 2018.

- Referencia:
- a) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
 - b) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
 - c) Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE
 - d) Resolución Directoral N° 065-2017-MINAGRI-PEDICP
 - e) Resolución Directoral N° 094-2017-MINAGRI-PEDICP

De mi mayor consideración:

Me es grato dirigirme a Usted, en mi calidad de presidente del Comité de Planificación de la Capacitación del PEDICP, para remitirle adjunto al presente el ACTA de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas del PEDICP – PDP – 2018 y un ejemplar del indicado Plan, para su respectiva aprobación por vuestra Dirección Ejecutiva vía Resolución Directoral de acuerdo a las normas de la referencia.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

CPC. Abog. Juan Severino D'Azevedo Collins, Dr.
Presidente
Comité de Planificación de la Capacitación – PEDICP

Cc. OA
OPP
Representante de los Trabajadores

Calle Yavari N° 860 - 870 Iquitos
T: (065) 24-25-91
www.pedicp.gob.pe
www.minagri.gob.pe

PROVEIDO
A: [Firma]
PARA: [Firma]
28 MAR 2018
SECRETARÍA DIRECCIÓN EJECUTIVA

Trabajando para todos los peruanos

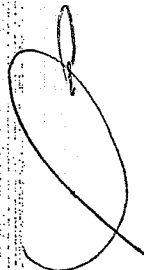
[Firma]
[Firma]
14.14.18

orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).

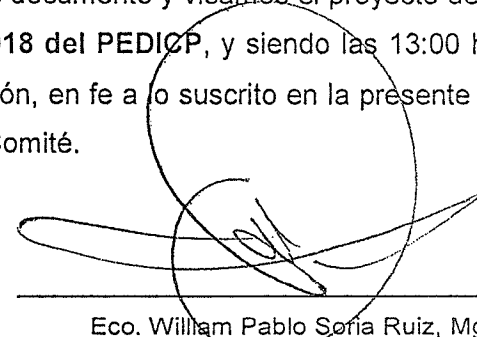
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

Dado a conocer los eventos de capacitación, los representantes aprobaron el Plan de Capacitación para el periodo 2018, debiéndose tramitarse a la Dirección Ejecutiva para su revisión y aprobación mediante Resolución Directoral.

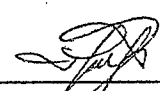
En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personal para el periodo 2018 del PEDICP, y siendo las 13:00 horas del mismo día, se da por finalizada la presente reunión, en fe a lo suscrito en la presente acta, fue leída, aprobada y suscrita por los miembros del Comité.



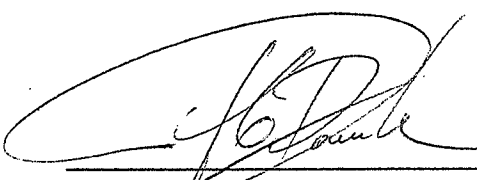
CPC. Abog. Juan Severino D'Azevedo Collins, Dr
Especialista en Personal IV
Presidente



Eco. William Pablo Sofía Ruiz, Mgr.
Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación



CPC. Janio Herbert Panduro Barbarán
Jefe (e) de la Oficina de Administración
Representante de la Dirección Ejecutiva



Ing. Juan Carlos Dávila Lazo
Representante de los Trabajadores



PERU

Ministerio
de Agricultura y Riego

Proyecto Especial Binacional de Desarrollo
Integral de la Cuenca del Río Putumayo

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL PROYECTO ESPECIAL DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RÍO PUTUMAYO

PDP - 2018

Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'D' and 'ca'.

INDICE

	Página
1. ASPECTOS GENERALES.	2
1.1 Misión.	2
1.2 Objetivos estratégicos.	2
1.3 Objetivos del PDP.	3
1.4 Alcance del PDP.	4
1.5 Estructura Orgánica.	5
1.6 Responsabilidades.	6
1.7 Estrategias de Capacitación.	7
2. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS.	8
2.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación.	8
2.2 Matriz de capacitación.	9
2.3 Inversión.	9
3. ANEXOS	10
3.1 Matriz del PDP del PEDICP.	10

1. ASPECTOS GENERALES.

EL PEDICP es un organismo público descentralizado, creado por el Decreto Supremo No. 153-91-PCM, del 27 de Setiembre de 1991, constituyendo un órgano de ejecución desconcentrado del Instituto Nacional de Desarrollo-INADE, que cuenta con personería jurídica, autonomía técnica, económica y administrativa; y cuya finalidad es impulsar el desarrollo integral y sostenible de la selva baja ubicada entre las cuencas de los ríos Putumayo, Napo, Amazonas y Yavarí, mediante la ejecución de programas, proyectos y actividades que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de la población y su integración al territorio regional y nacional.

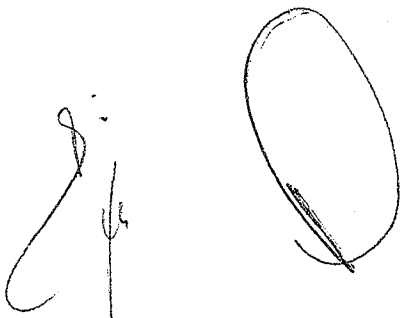
Con el D.S. No. 059-2006-AG, Adscripción del INADE al Ministerio de Agricultura del 20 de octubre del 2006. El Instituto Nacional de Desarrollo – INADE es incorporado directamente al MINISTERIO DE AGRICULTURA-MINAG.

1.1 Misión.

Somos una institución especializada en la ejecución de proyectos regionales y binaciones para integrar las fronteras de la Región Loreto con el país y promotora del desarrollo del mercado transfronterizo, para lo cual establece mecanismos y ejecuta acciones de carácter económico y social, con participación de instituciones públicas, municipalidades provinciales y distritales, entidades privadas, organizaciones sociales y de pueblos indígenas; para promover el desarrollo integral, armónico y sostenible de las zonas fronterizas de las cuencas de los ríos Putumayo, Amazonas, Napo y Yavarí.

1.2 Objetivos estratégicos.

Los ejes estratégicos de desarrollo son los temas predominantes identificados en la visión de futuro, son las variables que nos permitirán medir los cambios fundamentales en la construcción del escenario futuro planteado en la visión de futuro. Los ejes estratégicos articulan las líneas de acción con las políticas y los objetivos estratégicos:

Handwritten signature and a large oval mark.

- a. Articular con sistemas de transportes las cuencas de los ríos Amazonas, Napo, Putumayo y Yavarí con la Región y los mercados transfronterizos, en torno a los corredores económicos y en la perspectiva del Eje Multimodal del Amazonas.
- b. Facilitar el acceso a los servicios básicos con calidad y eficiencia, mediante la ampliación, mejoramiento y construcción de infraestructura y la capacitación de los servidores públicos y líderes comunales.
- c. Promover el desarrollo productivo mediante actividades de extensión, capacitación y crédito a los productores, la instalación de infraestructura productiva y la promoción turismo.
- d. Implementar mecanismos para la ejecución de los proyectos binacionales, aprobados en el tratado de cooperación amazónica peruano-colombiano y otros acuerdos binacionales con los países vecinos.
- e. Proponer normas y dispositivos legales orientados a crear condiciones de equidad con los países fronterizos.
- f. Propender a la gestión óptima de las instituciones públicas promoviendo la concertación, la participación y vigilancia ciudadana en la toma de decisiones, en la ejecución y evaluación de proyectos.

En el marco del objetivo institucional 2 del Plan Estratégico Institucional señalado líneas arriba se han considerado metas anuales de capacitación y que forman parte del PDP para el presente ejercicio, para fortalecer y/o desarrollar competencias que describen las conductas asociadas a un desempeño, es decir son aquellas que se requiere en todos los puestos y/o vinculadas a la razón de ser, cultura u objetivos estratégicos de la organización, como pueden ser: Orientación al servicio, Iniciativa – Proactividad, Trabajo en Equipo, Adaptación al cambio, Responsabilidad, entre otros.

1.3 Objetivos del PDP.

Objetivo General.

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2018 tiene por objetivo general cerrar las brechas identificadas o desarrollar competencias o conocimientos en los colaboradores que conforman el Proyecto Especial Binacional Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo -PEDICP

alineados a los objetivos estratégicos de la entidad, con la finalidad de mejorar el desempeño de los colaboradores y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.

Objetivos específicos.

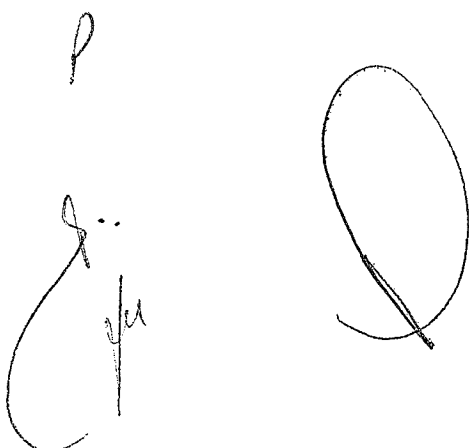
Con las acciones de capacitación a ser ejecutadas esperamos lograr en nuestros servidores servidoras lo siguiente:

- a. Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de la Institución con la finalidad de brindar un servicio de atención oportuna y con calidad al usuario.
- b. Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los trabajadores y funcionarios para elevar la calidad del desempeño de sus funciones.
- c. Contribuir a una adecuada cultura y clima laboral, creando un ambiente ético, incrementando la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.
- d. Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender las diferentes necesidades y brindar un servicio personalizado.

1.4 Alcance del PDP.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de los trabajadores de todos las Direcciones, Oficinas y Unidades orgánicas del PEDICP, vinculados bajo el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, encontrándose sujetos a la normatividad aplicable a la capacitación para el sector público.

Asimismo, el PDP del año 2018 contiene capacitación de formación laboral; es decir, todas aquellas acciones de capacitación que tienen por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que conduzcan a la obtención de conocimientos y habilidades y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

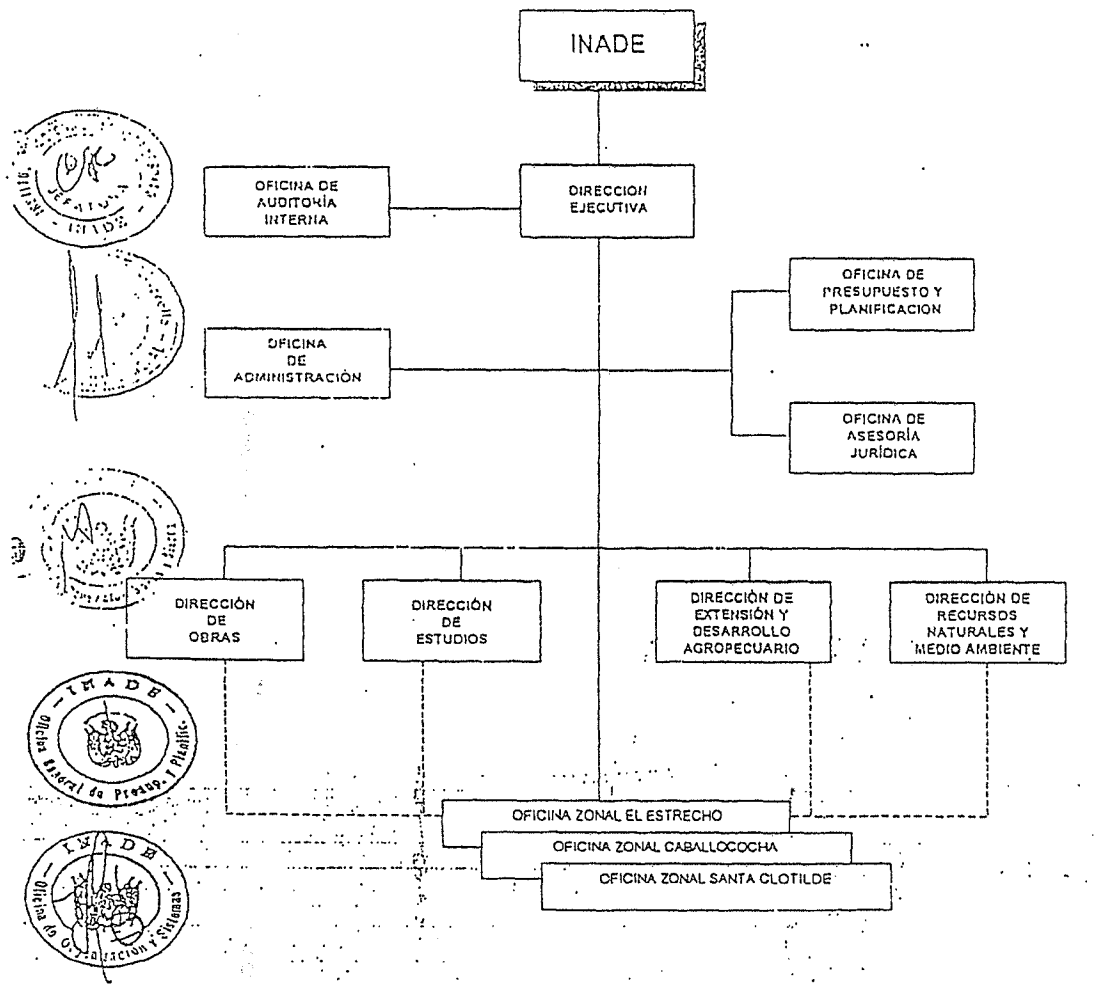
The image shows two handwritten signatures. The one on the left is a cursive signature that appears to start with 'P' and ends with 'eta'. The one on the right is a large, stylized signature that looks like a capital 'Q' or 'O' with a long tail.

1.5 Estructura Orgánica.

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL.
que ha tenido a la vista

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
FOLIO 024-2001-IXIDE-1100
FECHA 02/03/2001

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL PROYECTO ESPECIAL
DESARROLLO INTEGRAL DE LA CUENCA DEL RÍO PUTUMAYO



1.6 Responsabilidades.

a) **Directivos:** Son responsables de propiciar la capacitación de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional de sus servidores y al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos en sus respectivos puestos de trabajo.

b) **Los servidores y servidoras:** Son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

c) **La Unidad de Recursos Humanos:** Es responsable de cumplir lo establecido en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

d) **La Unidad de Abastecimientos:** Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende la solicitud de capacitación aprobada.

e) **La Oficina de Planeamiento y Presupuesto:** Apoyar con la gestión de las acciones administrativas tendientes a la materialización de las capacitaciones aprobadas en el PDP dentro del plazo programado.

f) **La Oficina de Planeamiento y Presupuesto:** Habilitar los recursos presupuestales necesarios para la materialización de las capacitaciones aprobadas en el PDP dentro del plazo programado.

Todas las Direcciones de Línea, Oficinas y Unidades del PEDIPC deben informar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de cursos, talleres, becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos o habilidades a fin de evaluar la pertinencia o no de la inclusión de los mismos vía modificación del PDP. En referencia a Gestión del Conocimiento los profesionales de la entidad deben trabajar en conjunto con la Oficina de Recursos Humanos para identificar la aplicación de los conocimientos en los puestos



de trabajo a partir de capacitaciones originadas en las acciones de capacitación antes mencionadas.

1.7 Estrategias de Capacitación.

- a. Efectuar capacitación técnica y profesional en las distintas áreas, con herramientas de gestión y moderna tecnología que contribuya al desarrollo de las capacidades y competencias del personal.
- b. Realización de actividades de capacitación, convocando la participación de expositores de alto nivel académico y de reconocimiento público, así como de entidades educativas especializadas y de prestigio.
- c. Cursos Talleres de dinámicas de relaciones interpersonales e integración, trabajo en equipo, que realcen el desarrollo de valores y actitudes; con el fin de influir positivamente en el clima laboral que contribuya al desarrollo de una cultura organizacional de la institución.
- d. Cursos especializados para el personal nombrado y contratado por servicios personales y por régimen especial, según su especialidad y experiencia profesional.

P
E. S.
E. S.



2. PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS.

2.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación.

Con la finalidad de eliminar el uso de las hojas de Excel, la Oficina de Recursos Humanos viene implementando el Sistema de Gestión de la Capacitación, a través del cual los directivos registran las necesidades de capacitación para sus servidores y servidoras de los órganos y unidades orgánicas.

Las acciones de capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del plan de Desarrollo de las Personas según el orden de prelación determinado en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE son las siguientes:

Prelación tipo B: Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad

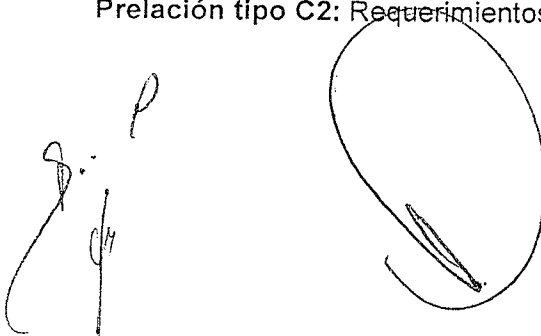
Prelación tipo CI: Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales: Se definen a partir de los Requerimientos de capacitación de los órganos o unidades orgánicas. La Oficina de Recursos Humanos tiene a su cargo la identificación de necesidades de capacitación, considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.

Prelación tipo D: Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo: Se definen a partir de las necesidades de capacitación identificadas por parte de la Alta Dirección con el fin de asegurar el cumplimiento de objetivos proyectados a mediano plazo.

Los tipos de prelación que no aplican para el año 2017, son:

Prelación tipo A: Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación

Prelación tipo C2: Requerimientos de Entes Rectores



Prelación tipo C3: Planes de Mejora de los servidores con calificación de Buen Rendimiento o Rendimiento Distinguido en la entidad

Prelación tipo E: Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del servicio civil

Actualmente, las prelações A y C3, derivadas de las calificaciones obtenidas en la Gestión del Rendimiento se encuentran inactivas por ello, con la finalidad de cubrir dichas necesidades de desempeño ha sido referenciadas con prelación tipo Ci.

De otro lado, las necesidades vinculadas a la prelación tipo D, no se reflejan en la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas aprobada, debido a que son objeto de análisis para la formulación del PDP 2018, ello no implica que durante la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del año vigente se incorporen temas que cubran dichas brechas producto de modificaciones evaluadas, según corresponda por el Comité de Planificación de la Capacitación o por la Oficina de Recursos Humanos y la aprobación expresa del Titular.

2.2. Matriz de capacitación.

De acuerdo a la metodología, la matriz el Diagnostico de Necesidades de Capacitación — DNC es insumo primordial para elaborar la Matriz del PDP la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, las mismas que se encuentran detalladas en el numeral 3.

2.3. Inversión.

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas del año 2018 se ha considerado una inversión de **CIENTO UN MIL OCHENTA Y 00/100 SOLES (S/. 101,080.00)**, que financiará un total de 38 acciones de capacitación entre individuales y transversales, cubriendo a un total de **TREINTA Y CINCO (35)** servidores de las distintas Direcciones, Oficinas y Unidades orgánicas del PEDICP.

3. ANEXOS.

3.1 Matriz PDP del PEDICP (Diecinueve folios)

8

g.
E
p

Q

COSTO MATRIZ DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC AF - 2018

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	N° Capacitaciones	COSTO TOTAL		
			Costos Directos	Costos Indirectos	Total
1	Dirección Ejecutiva	2	1,450.00	3,240.00	4,690.00
2	Dirección Estudios - DE	3	2,000.00	5,000.00	7,000.00
3	Dirección Extensión y Desarrollo Agropecuario - DEDA	1	-	2,050.00	2,050.00
4	Dirección Obras - DO	3	1,200.00	7500.00	8,700.00
5	Dirección Recursos Naturales y Medio Ambiente - DRNMA	3	650.00	6,880.00	7,530.00
6	Oficina de Administración - OA	4	2,950.00	19,540.00	22,490.00
7	Oficina de Administración - Unidad de Abastecimiento	2	3,496.00	3,900.00	7,396.00
8	Oficina de Administración - Unidad de Contabilidad	2	1,000.00	3,020.00	4,020.00
9	Oficina de Administración - Unidad de Personal	7	1,996.00	8,180.00	10,176.00
10	Oficina de Administración - Unidad de Tesorería	1	500.00	1,300.00	1,800.00
11	Oficina de Asesoría Jurídica - OAJ	2	1,490.00	3,220.00	4,710.00
12	Oficina de Control Institucional - OCI	1	918.00	0.00	918.00
13	Oficina de Presupuesto y Planificación - OPP	7	600.00	19,000.00	19,600.00
Total		38	18,250.00	82,830.00	101,080.00

Ede

P

Q

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO O DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA	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	Costos Indirectos
1	Dirección Ejecutiva	Secretaría	Ríos Zavaleta, María Magdalena	Contribuir al Desarrollo de Potencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Capacitación y Actualización Secretarial	Formación Laboral	Taller	A	6		X	Desempeño	Presencial	II Trimestre	650.00	1,780.00
2	Dirección Ejecutiva	Secretaría	Ríos Zavaleta María Magdalena	Contribuir al Desarrollo de Potencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Digitalización de documentos y archivos físicos (Implementación del Sistema de Trámite Documentario)	Formación Laboral	Taller	A	8		X	Presencial	Presencial	II Trimestre	800.00	1,460.00
3	Dirección de Estudios	Director de Estudios	Jairo Escobedo Saldaña	Responsable de la aprobación de los estudios	Formulación y Evaluación de Proyectos en el marco de INVIERTEPE	Formación Laboral	Taller	A, B, C, D	9		X	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	1,000.00	2,500.00
4	Dirección de Estudios	Especialista en Proyectos de Infraestructura IV	Luis Rene Pando Chuquizuta	Responsable de la revisión de los estudios	Formulación y Evaluación de Proyectos en el marco de INVIERTEPE	Formación Laboral	Taller	A, B, C, D	9		X	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	1,000.00	2,500.00
5	Dirección de Estudios	Transversal	Varios	Responsable de la aprobación, revisión de los estudios y funcionarios y servidores públicos	Normas ambientales del Sector Agrario	Formación Laboral	Taller	A, B, C, D	9		X	Desempeño	Presencial	I Trimestre	0.00	0.00
6	DEDA	Transversal	Varios	Mejorar los Procesos de Formulación y Ejecución de los Proyectos Productivos	Evaluación de resultados de las metas programadas, formulación del Plan Anual de Actividades del año, manejo administrativo de Bienes y servicios y Técnica en el mantenimiento y manejo de maquinarias	Formación Laboral	Taller	A	7		X	Desempeño	Presencial	I Trimestre	0.00	2,050.00
7	Dirección de Obras	Transversal	Varios	Gestión y Administración de Contrato de Obras	Contratación de Obras	Formación Laboral	Taller	A	8		X	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	-	2500.00
8	Dirección de Obras	Transversal	Varios	Gestión y Administración de Contrato de Obras	Liquidación y Cierre de Obras	Formación Laboral	Taller	A	8		X	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	-	2500.00
9	Dirección de Obras	Transversal	Varios	Gestión y Administración de Contrato de Obras	Autodesk Revit BIM	Formación Laboral	Curso	A	8		X	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	1,200.00	2500.00

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO O DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO 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	Costos Indirectos
10	DRNMA	Secretaría	Rivera Vásquez, María Wilma	Contribuir al Desarrollo de Pontencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Capacitación y Actualización Secretarial	Taller	A	6		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	650.00	1,780.00
11	DRNMA	Director de Recursos Naturales y Medio Ambiente	Vásquez Ramírez, Mauro	Mayores Conocimientos para el Manejo Sostenible del PIP Agujales y Aprovechamiento Subproductos	Formación Profesional	Taller	A	7		X	Aplicación	Presencial	III Trimestre	0.00	2,600.00
12	DRNMA	Transversal	Varios	Responsable de la aprobación, ejecución y monitoreo de los estudios definitivos de los PIP's y encargado de la Unidad Ejecutora	Ejecución y Monitoreo de PIP's Productivos en marco Invierte Pe.	Curso	A	7		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	2,500.00
13	Oficina de Administración	Secretaría	Montalvan Muñoz, Shirley	Contribuir al Desarrollo de Pontencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Capacitación y Actualización Secretarial	Curso	A	6		X	Desempeño	Presencial	II Trimestre	650.00	1,780.00
14	Oficina de Administración	Secretaría	Shirley Montalvan Muñoz	Contribuir al Desarrollo de Pontencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Sistema de Trámite Documentario y Gestión de Archivo	Curso	A	7		X	Desempeño	Presencial	II Trimestre	800.00	1,460.00
15	Oficina de Administración	Transversal	Varios	Fortalecer el Control Interno en la Entidad para eficiente, transparente y adecuado de los recursos del estado	Gestión de Riesgos	Curso	A	9		X	Desempeño	Presencial	III Trimestre	750.00	8150.00
16	Oficina de Administración	Transversal	Varios	Fortalecer el Control Interno en la Entidad para eficiente, transparente y adecuado de los recursos del estado	Gestión de Procesos	Curso	A	9		A	Desempeño	Presencial	I Trimestre	750.00	8150.00
17	Unidad de Abastecimiento	Transversal	Varios	Fortalecer conocimiento en la adquisición de bienes y servicios para el estado	Contrataciones del Estado	Curso	A	9		X	Desempeño	Presencial	I Trimestre	1,996.00	3900.00

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO O DE LA UNIDAD ORGANICA	DESCRIBIR LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA	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	Costos Indirectos
18	Unidad de Abastecimiento	Transversal	Varios	Fortalecer conocimiento en la adquisición de bienes y servicios para el estado	SEACE	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Desempeño	Presencial	II Trimestre	1,500.00	0.00
19	Contabilidad	Contador IV	Bosmediano Gonzales, Adolfo	Actualizar conocimiento y mejorar los conocimientos de Contabilidad	Cierre Contable Anual	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aplicación	Presencial	I Trimestre	500.00	1,510.00
20	Contabilidad	Contador IV	Bosmediano Gonzales, Adolfo	Actualizar conocimiento y mejorar los conocimientos de Contabilidad	Contabilidad Gubernamental	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	500.00	1,510.00
21	Personal	Especialista en Personal IV	D'Azevedo Collins, Juan Severino	Aplicar las reglas del nuevo regimen sancionador	Regimen Disciplinarios Sancionador de la Ley Sistema	Formación Laboral	Curso	A	9		X	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	499.00	1,300.00
22	Personal	Especialista en Personal IV	D'Azevedo Collins, Juan Severino	Conocimiento del ambito de Gestión en el Sistema Administrativo de Recursos Humanos	Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Nuevo Servicio Civil	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	499.00	1,300.00
23	Personal	Técnico en Personal	Wilson Emilio Zambrano Valles	Adquirir y aplicar nuevos conocimientos sobre la elaboración y declaración de las planillas del personal en concordancia con las normatividad vigente.	Planilla Electrónica, T Registro, y PLAME 2018	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	499.00	1,300.00
24	Personal	Transversal	Varios	Crear una politica de seguridad y salud para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencias del trabajo, reduciendo al minimo los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	Taller	A	9		X	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	-	1,660.00
25	Personal	Transversal	Varios	Promover la transferencia de los actos del Estado y regular el derecho fundamental del acceso a la información consagrado en el numeral 5 del Artículo 2° de la Constitución Política del Perú	Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública.	Formación Laboral	Taller	A	7		X	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	-	1320.00

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA 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	Costos Indirectos
26	Personal	Transversal	Varios	control interno basado en valores y las filosofías de gobierno corporativo y buen gobierno, propendiendo un ambiente laboral adecuado y orientado al logro de los objetivos	Sistema de Control Interno	Taller	A	9	X		Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	-	0.00
27	Personal	Especialista en Personal IV	D'Azevedo Collins, Juan Severino	Función de gestión del talento humano; Función del cargo de asesoramiento en desarrollo del talento humano.	Gestión y desarrollo del Talento Humano en las entidades del sector público.	Taller	A	9	X		Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	499.00	1,300.00
28	Tesorería	Tesorero I	Lao Tuisima, Enrique	Actualizar conocimiento y mejorar los conocimientos de Tesorería	Sistema Nacional de Tesorería	Curso	A	7		X	Aplicación	Presencial	IV Trimestre	500.00	1,300.00
29	Asesoría Jurídica	Jefe de la Ofic. De Asesoría Jurídica	Mego Vela, Eduardo	Aplicar Normas y Procedimientos en Materia de Contratación del Estado que se ejecutan en la entidad	Actualización en Ley de Contrataciones del Estado	Curso	A	8		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	840.00	1,440.00
30	Asesoría Jurídica	Secretaría	Rodriguez Vargas, Rommy Shneider	Contribuir al Desarrollo de Potencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Capacitación y Actualización Secretarial	Taller	A	6		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	650.00	1,780.00
31	Oficina de Control Interno	Jefe de la Oficina de Control Interno	Sinarahua Martinez, Walter Gerardo	Auditoria en el Control Informatico	Evaluación de Controles de Tecnología de Informática	Taller	D	5		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	918.00	0.00
32	OPP	Jefe de OPP	Pablo Soria Ruiz	Responsable de la Programación de Inversión	Programación Multianual de Inversiones	Curso	A	9	X		Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	600.00	2,000.00
33	OPP	Especialista en Finanzas	Cesar Cava Guerra	Conocimiento y aplicación	Formulación, Programación y Evaluación de Presupuesto	Curso	A	7	X		Aprendizaje	Presencial	III Trimestre		2,000.00
34	OPP	Jefe de Oficina	William Pablo Soria Ruiz	Conocimiento y aplicación de innovación	II Curso Binacional	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Semi presencial	II y IV Trimestre	-	3,000.00
35	OPP	Especialista en Finanzas	Cesar Cava Guerra	Conocimiento y aplicación de innovación	II Curso Binacional	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Semi presencial	II y IV Trimestre	-	3,000.00
36	DEDA	Director de Línea	Herder Hidalgo Lozano	Conocimiento y aplicación de innovación	II Curso Binacional	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Semi presencial	II y IV Trimestre	-	3,000.00



MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE ABORTA LA	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	Costos Indirectos
37	DEDA	Especialista en Proyectos Productivos IV	Rolando López Vela	Conocimiento y aplicación de innovación productiva	II Curso Binacional	Formación Profesional	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Semi presencial	II y IV Trimestre	-	3,000.00
38	DRNMA	Director de Línea	Mauro Vásquez Ramírez	Conocimiento y aplicación de innovación productiva	II Curso Binacional	Formación Profesional	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Semi presencial	II y IV Trimestre	-	3,000.00
SUB TOTAL															18,250.00	82,830.00
TOTAL															101,080.00	

R
D


MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	Dirección Ejecutiva	Secretaría	Ríos Zavaleta, María Magdalena	Contribuir al Desarrollo de Pontencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Capacitación y Actualización Secretarial	Formación Laboral	Taller	A	6		X	Desempeño	Presencial	II Trimestre	650.00	1,780.00
2	Dirección Ejecutiva	Secretaría	Ríos Zavaleta, María Magdalena	Contribuir al Desarrollo de Pontencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Digitalización de documentos y archivos físicos (Implementación del Sistema de Trámite Documentario)	Formación Laboral	Taller	A	8		X	Presencial	Presencial	II Trimestre	800.00	1,460.00
SUB TOTAL															1,450.00	3,240.00
TOTAL															4,690.00	

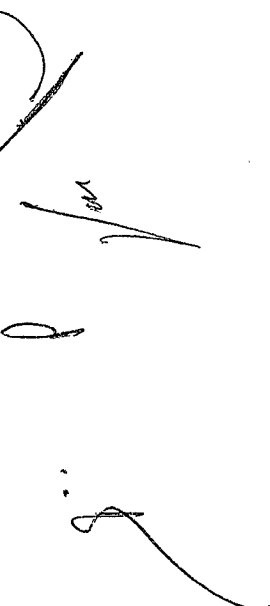
MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
									De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	Dirección de Estudios	Director de Estudios	Jairo Escobedo Saldaña	Responsable de la aprobación de los estudios	Formulación y Evaluación de Proyectos en el marco de INVIERTE.PE	Formación Laboral	Taller	9	X		Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	1,000.00	2,500.00
2	Dirección de Estudios	Especialista en Proyectos de Infraestructura a IV	Luis Rene Pando Chuquizuta	Responsable de la revisión de los estudios	Formulación y Evaluación de Proyectos en el marco de INVIERTE.PE	Formación Laboral	Taller	9	X		Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	1,000.00	2,500.00
3	Dirección de Estudios	Transversal	Varios	Responsable de la aprobación, revisión de los estudios y funcionarios y servidores públicos	Normas ambientales del Sector Agrario	Formación Laboral	Taller	9		X	Desempeño	Presencial	I Trimestre	0.00	0.0
SUB TOTAL														2,000.00	5,000.00
TOTAL															7,000.00


 =
 B / M


MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA 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	Costos Indirectos
1	DEDA	Transversal	Varios	Mejorar los Procesos de Formulación y Ejecución de los Proyectos Productivos	Evaluación de resultados de las metas programadas, formulación del Plan Anual de Actividades del año, manejo administrativo de Bienes y servicios y Técnica en el mantenimiento y manejo de motoguadañas.	Formación Laboral	Taller	A	7	X	Desempeño	Presencial	I Trimestre	0.00	2,050.00	
SUB TOTAL															-	2,050.00
TOTAL																


 B / 1/2014

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA 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	Costos Indirectos
1	Dirección de Obras	Tranversal	Varios	Gestión y Administración de Contrato de Obras	Contratación de Obras	Formación Laboral	Taller	A	8	X		Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	-	2500.0
2	Dirección de Obras	Tranversal	Varios	Gestión y Administración de Contrato de Obras	Liquidación y Cierre de Obras	Formación Laboral	Taller	A	8	X		Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	-	2500.0
3	Dirección de Obras	Tranversal	Varios	Gestión y Administración de Contrato de Obras	Autodesk Revit BIM	Formación Laboral	Curso	A	8	X		Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	1,200.00	2500.0
SUB TOTAL															1,200.00	7,500.0
TOTAL															1,200.00	8,700.0

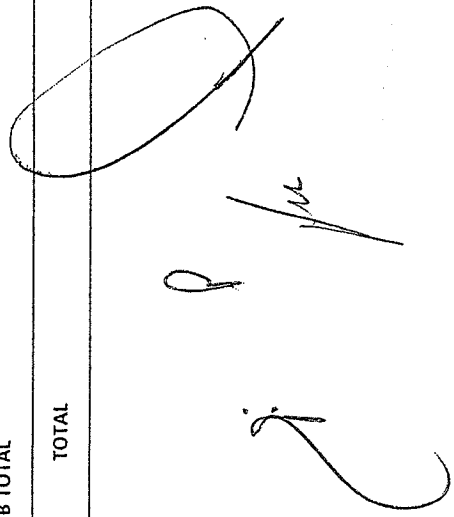




MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	DRNMA	Secretaría	Rivera Vásquez, María Wilma	Contribuir al Desarrollo de la Pontencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación	Capacitación y Actualización Secretarial	Formación Laboral	Taller	A	6		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	650.00	1,780.00
2	DRNMA	Director de Recursos Naturales y Medio Ambiente	Vásquez Ramírez, Mauro	Mayores Conocimientos para el Manejo Sostenible del PIP Aguajales y Aprovechamiento Subproductos	Pasantía en Fábrica de Productos derivados del Aguaje.	Formación Profesional	Taller	A	7		X	Aplicación	Presencial	III Trimestre	0.00	2,600.00
3	DRNMA	Transversal	Varios	Responsable de la aprobación, ejecución y monitoreo de los estudios definitivos de los PIP's y encargado	Ejecución y Monitoreo de PIP's Productivos en marco invierte Pe.	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	0.00	2,500.00
SUB TOTAL															650.00	6,880.00
TOTAL																7,530.00

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA 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	Costos Indirectos
1	Unidad de Abastecimiento	Transversal	Varios	Fortalecer conocimiento en la adquisición de bienes y servicios para el estado	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	A	9		X	Desempeño	Presencial	I Trimestre	1,996.00	3900.0
2	Unidad de Abastecimiento	Transversal	Varios	Fortalecer conocimiento en la adquisición de bienes y servicios para el estado	SEACE	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Desempeño	Presencial	II Trimestre	1,500.00	0.0
SUB TOTAL															3,496.00	3,900.00
TOTAL															7,396.00	



MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	Contabilidad	Contador IV	Bosmediano Gonzales, Adolfo	Actualizar conocimiento y mejorar los conocimientos de Contabilidad	Cierre Contable Anual	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aplicación	Presencial	I Trimestre	500.00	1,510.00
2	Contabilidad	Contador IV	Bosmediano Gonzales, Adolfo	Actualizar conocimiento y mejorar los conocimientos de Contabilidad	Contabilidad Gubernamental	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	500.00	1,510.00
SUB TOTAL															1,000.00	3,020.00
TOTAL															4,020.00	

Handwritten signature and initials in black ink, located to the right of the table. The signature appears to be 'Bosmediano' and the initials are 'AG'.

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA 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	Costos Indirectos
1	Personal	Especialista en Personal IV	D'Azevedo Collins, Juan Severino	Aplicar las reglas del nuevo régimen sancionador	Regimen Disciplinario Sancionador de la Ley	Formación Laboral	Curso	A	9		X	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	499.00	1,300.00
2	Personal	Especialista en Personal IV	D'Azevedo Collins, Juan Severino	Conocimiento del ambito de Gestión en el Sistema Administrativo de Recursos Humano	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Nuevo Servicio Civil	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	499.00	1,300.00
3	Personal	Técnico en Personal	Wilson Emilio Zambrano Vailles	Adquirir y aplicar nuevos conocimientos sobre la elaboración y declaración de las planillas del personal en concordancia con las normatividad vigente. Crear una política de seguridad y salud para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencias del trabajo, reduciendo al mínimo los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. Promover la transparencia de los actos del Estado y regular el derecho fundamental del acceso a la información consagrado en el numeral 5 del Artículo 2° de la Constitución Política del Perú	Planilla Electrónica, T Registro, y PLAME 2018	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Aprendizaje	Presencial	I Trimestre	499.00	1,300.00
4	Personal	Transversal	Varios	seguridad y salud para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencias del trabajo, reduciendo al mínimo los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo. Promover la transparencia de los actos del Estado y regular el derecho fundamental del acceso a la información consagrado en el numeral 5 del Artículo 2° de la Constitución Política del Perú	Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	Taller	A	9		X	Aprendizaje	Presencial	III y III Trimestre		1,660.00
5	Personal	Transversal	Varios	Crear una política de control interno basado en valores y las filosofías de gobierno corporativo y buen gobierno, propendiendo un ambiente laboral adecuado y orientado al logro de los	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.	Formación Laboral	Taller	A	7		X	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	-	1320.00
6	Personal	Transversal	Varios	Función de gestión del talento humano; Función del cargo de asesoramiento en desarrollo del talento humano.	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	Taller	A	9		X	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	-	0.00
7	Personal	Especialista en Personal IV	D'Azevedo Collins, Juan Severino		Gestión y desarrollo del Talento Humano en las entidades del sector público.	Formación Laboral	Taller	A	9		X	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	499.00	1,300.00
SUB TOTAL															1,996.00	8,180.00
TOTAL															10,176.00	

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA 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	Costos Indirectos
1	Tesorería	Tesorero I	Lao Tuisima, Enrique	Actualizar conocimiento y mejorar los conocimientos de Tesorería	Sistema Nacional de Tesorería	Formación Laboral	Curso	A	7			X	Presencial	IV Trimestre	500.00	1,300.00
SUB TOTAL															500.00	1,300.00
TOTAL															1,800.00	

RFE

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA 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	Costos Indirectos
1	Oficina de Administración	Secretaría	Montalvan Muñoz, Shirley	Contribuir al Desarrollo de Potencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Capacitación y Actualización Secretarial	Formación Laboral	Curso	A	6		X	Desempeño	Presencial	II Trimestre	650.00	1,780.00
2	Oficina de Administración	Secretaría	Shirley Montalvan Muñoz	Contribuir al Desarrollo de Potencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Sistema de Trámite Documentario y Gestión de Archivo	Formación Laboral	Curso	A	7		X	Desempeño	Presencial	II Trimestre	800.00	1,460.00
3	Oficina de Administración	Transversal	Varios	Fortalecer el Control Interno en la Entidad para eficiente, transparente y adecuado de los recursos	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	Curso	A	9		X	Desempeño	Presencial	III Trimestre	750.00	8150.00
4	Oficina de Administración	Transversal	Varios	Fortalecer el Control Interno en la Entidad para eficiente, transparente y adecuado de los recursos	Gestión de Procesos	Formación Laboral	Curso	A	9		A	Desempeño	Presencial	I Trimestre	750.00	8150.00
SUB TOTAL															2,950.00	19,540.00
TOTAL															22,490.00	

Handwritten signature and initials in black ink, located to the right of the table. The signature appears to be 'Shirley' and there are initials 'SM' nearby.

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANICO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	Asesoría Jurídica	Jefe de la Ofic. De Asesoría Jurídica	Mego Vela, Eduardo	Aplicar Normas y Procedimientos en Materia de Contratación del Estado que se ejecutan en la entidad	Actualización en Ley de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	A	8		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	840.00	1,440.00
2	Asesoría Jurídica	Secretaría	Rodríguez Vargas, Rommy Shneider	Contribuir al Desarrollo de Pontencial de la Comunicación Interna y Externa en la entidad y Capacidades para el diseño de metas y acciones de comunicación corporativa	Capacitación y Actualización Secretarial	Formación Laboral	Taller	A	6		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	650.00	1,780.00
SUB TOTAL															1,490.00	3,220.00
TOTAL															4,710.00	

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large stylized 'S' and other marks.

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA 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	Costos Indirectos
1	Oficina de Control Interno	Jefe de la Oficina de Control Interno	Sinarahua Martinez, Walter Gerardo	Auditoria en el Control Informatico	Evaluación de Controles de Tecnología de Informática	Formación Laboral	Taller	D	5		X	Aplicación	Presencial	II Trimestre	918.00	0.00
SUB TOTAL															918.00	-
TOTAL															918.00	-

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large stylized 'S' and 'G'.

MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION - DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE APORTA LA CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACION		OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
										De Aprendizaje	De Desempeño		Costos Directos	Costos Indirectos
1	OPP	Jefe de OPP	Pablo Soria Ruiz	Responsable de la Programación de Inversión	Programación Multianual de Inversiones	Formación Profesional	Curso	A	9	X		II Trimestre	600.00	2,000.00
2	OPP	Especialista en Finanzas	Cesar Cava Guerra	Conocimiento y aplicación	Formulación, Programación y Evaluación de Presupuesto	Formación Profesional	Curso	A	7	X		III Trimestre		2,000.00
3	OPP	Jefe de Oficina	William Pablo Soria Ruiz	Conocimiento y aplicación de innovación productiva	II Curso Binacional	Formación Profesional	Curso	A	8	X		II y IV Trimestre	-	3,000.00
4	OPP	Especialista en Finanzas	Cesar Cava Guerra	Conocimiento y aplicación de innovación productiva	II Curso Binacional	Formación Profesional	Curso	A	8	X		II y IV Trimestre	-	3,000.00
5	DEDA	Director de Línea	Herder Hidalgo Lozano	Conocimiento y aplicación de innovación productiva	II Curso Binacional	Formación Profesional	Curso	A	8	X		II y IV Trimestre	-	3,000.00
6	DEDA	Especialista en Proyectos Productivos IV	Rolando López Vela	Conocimiento y aplicación de innovación productiva	II Curso Binacional	Formación Profesional	Curso	A	8	X		II y IV Trimestre	-	3,000.00
7	DRNMA	Director de Línea	Mauro Vásquez Ramírez	Conocimiento y aplicación de innovación productiva	II Curso Binacional	Formación Profesional	Curso	A	8	X		II y IV Trimestre	-	3,000.00
SUB TOTAL													600.00	19,000.00
TOTAL														19,600.00

Handwritten signature and initials in blue ink, including a large stylized 'Z' and other marks.