

N° : 061 - 2019 - GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : Moquegua, 28 de marzo del 2019

VISTO:

El INFORME N° 199-2019-EP-OADM/PERPG/GR.MOQ de la oficina de Personal, INFORME N° 184-2019-OADM-PERPG/GR.MOQ de la oficina de Administración, INFORME N° 061-2019-OPP-PERPG/GR.MOQ de la oficina de Planificación y Presupuesto, MEMORÁNDUM N° 158-2019-GG-PERPG/GR.MOQ de fecha 27 de marzo de 2019, y

CONSIDERANDO:

Que, el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, es un organismo creado por D.S. N° 024-87-MIPRE como órgano desconcentrado del INADE; y por D. S. N° 033-2003-VIVIENDA es transferido al Gobierno Regional de Moquegua, incorporándose a su estructura orgánica por Ordenanza Regional N° 004-2004-CR/GRM y a través de la R.E.R N° 018-2005 de fecha 12 de enero del 2005, se crea la Unidad Ejecutora 002 Proyecto Especial Regional Pasto Grande y mediante el Art.83-a del ROF del Gobierno Regional se le confiere autonomía económica, técnica, administrativa y financiera, dentro del Pliego del Gobierno Regional de Moquegua.

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles.

Que, conforme a lo prescrito en los artículos 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, 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 al Servicio del Estado -PDP-, correspondiendo a dicho organismo definir los contenidos mínimos del mencionado Plan.

Que, el artículo 12 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil precisa que las Oficinas de Recursos Humanos son responsables de conducir la capacitación en su Entidad; en virtud de ello, la planificación, ejecución y evaluación.

Que, sobre el particular, mediante Resolución de Gerencia General N° 053-2019-GG-PERPG/GR.MOQ se reconstituyó el comité de Planificación de la Capacitación del Proyecto Especial Regional Pasto Grande siendo presidido por el Especialista en Personal.

Que, mediante INFORME N° 199-2019-EP-OADM/PERPG/GR.MOQ la Especialista en Personal solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas a cuyo efecto adjunta el Acta de Validación de la Matriz del PDP 2019 suscritos por el comité de Planificación de Capacitación del PERPG.

Que, mediante INFORME N° 061-2019-OPP-PERPG/GR.MOQ, el jefe de la oficina de Planificación y Presupuesto otorga disponibilidad presupuestal al Plan de Desarrollo de las Personas para el ejercicio fiscal 2019, el monto de S/. 68,120.00 (sesentaiocho mil ciento veinte con 00/100 soles), afectando a la categoría presupuestal "ACCIÓN QUE NO RESULTA EN PRODUCTOS APNOP", y meta N° 005 "ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS Y MATERIALES DEL PERPG"

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades

N° : 061 - 2019 - GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : Moquegua, 28 de marzo del 2019

públicas", estableciendo como objetivo desarrollar el marco normativo del proceso de capacitación perteneciente al sub sistema de gestión del desarrollo y capacitación del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, de conformidad con lo previsto en el numeral 5.2.7 artículo 5 y el numeral 6.4.1.4 artículo 6 de la citada Directiva, el Plan debe ser **aprobado por Resolución del Titular de la Entidad** y deberá ser puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR;

Que, el artículo 08° del Manual de Organización y Funciones de la entidad - aprobado por Resolución Presidencial N° 001-2018-P-CD-PERPG/GR.MOQ - establece que el Gerente General es la máxima autoridad administrativa y su representante legal.

Que, en mérito a la Resolución Ejecutiva Regional N° 006-2019-GR/MOQ, de fecha 02 de enero del 2019 y de conformidad con lo establecido en los literales b) y l) del artículo 15° del Manual de Operaciones del PERPG, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 817-2010-GR.MOQ, concordante con el literal l) del artículo 11 del Manual de Organización y Funciones del PERPG, aprobado mediante Resolución Presidencial N° 001-2018-P-CD-PERPG/GR.MOQ, de fecha 06 de agosto de 2018.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP- del Proyecto Especial Regional Pasto Grande correspondiente al ejercicio fiscal 2019, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: REMITIR copia de la presente Resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR-, y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe, de conformidad a lo que dispone el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la oficina de Administración proceda a la publicación de la presente Resolución en el portal institucional del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (www.pastogrande.gob.pe).

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR, copia de la presente Resolución a la Oficina de Administración, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Presupuesto y Planificación, Oficina de Control Institucional y Oficina de Abastecimientos para su conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
Proyecto Especial Regional Pasto Grande

ING. LUIS ALBERTO COLANA ARI
GERENTE GENERAL



2019

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP



PROYECTO ESPECIAL REGIONAL
PASTO GRANDE
MOQUEGUA

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	2
II. BASE LEGAL	2
III. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	3
3.1. Misión	3
3.2. Visión	3
3.3. Objetivos	3
3.4. Funciones	4
3.5. Estructura orgánica	5
3.6. Organigrama	6
3.7. Consejo Directivo	7
IV. ASPECTOS GENERALES	7
4.1. Del Sistema de Capacitación del Proyecto Especial Regional Pasto Grande	8
4.2. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2019	9
4.3. Estrategias del Plan de Desarrollo de las Personas 2019	9
4.4. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas	10
4.5. Vigencia y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2019	10
4.6. Modificación del Plan de Desarrollo de las Personas	10
4.7. Población objetivo	11
V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
5.1. Análisis del diagnostico	11
5.2. Numero de servidores por área	12
5.3. Presupuesto	13
VI. MATRIZ PDP	13
6.1. Materia de la acción de la Capacitación	13
6.2. Evaluación de la Capacitación	14
VII. DISPOSICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL POP 2019	14
VIII. ANEXOS	14

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2019 DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE – PERPG

I. PRESENTACIÓN

El Proyecto Especial Pasto Grande, fue creado por Decreto Supremo N°024-87-MIPRE del 18 de Noviembre de 1987, en el ámbito del Departamento de Moquegua, como Órgano Desconcentrado del Instituto Nacional de Desarrollo - INADE, encargado de Estudios y Obras que permitan el desarrollo integral del Proyecto para cumplir sus metas de abastecimiento de agua para consumo poblacional, agrícola e industrial de las provincias de Mariscal Nieto e Ilo, ampliación de la frontera agrícola y generación de energía eléctrica.

Posteriormente mediante Decreto Supremo N°033-2003-VIVIENDA, es trasferido del Instituto Nacional de Desarrollo al Gobierno Regional de Moquegua, disponiendo y normando la constitución y conformación de su Consejo Directivo como máximo Órgano de Entidad. Mediante Ordenanza Regional N°004-2004-CR-GRM y Ordenanza Regional N°024-2007-CR-GRM, se incorpora el Proyecto Especial Regional Pasto Grande (PERPG) a la estructura orgánica del Gobierno Regional como Unidad Ejecutora.

II. BASE LEGAL

El Plan de Desarrollo de las Personas en adelante PDP del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, ha sido elaborado teniendo en consideración la siguiente normativa y documentos de gestión:

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057
- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- 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”.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 817-2010-GR/MOQ, que aprueba el Manual de Operaciones del Proyecto Especial Regional Pasto Grande
- Resolución Presidencial N° 001-2018-P-CD-PERPG/GR.MOQ, que aprueba en Manual de Organización y Funciones del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

III. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El PERPG es un Órgano desconcentrado de Ejecución del Gobierno Regional de Moquegua. Constituye una unidad ejecutora, con autonomía económica, técnica, administrativa y financiera dentro del pliego del Gobierno Regional de Moquegua, es responsable de ejecutar, orientar, supervisar y evaluar las acciones que en materia de estudios y obras corresponda para lograr su desarrollo integral. Su ámbito geográfico comprende la Región Moquegua.

3.1. Misión del PERPG

Somos una Entidad especializada en la ejecución de estudios y construcción de proyectos hidráulicos en las tres provincias de la Región Moquegua, orientados al aprovechamiento integral de los recursos hídricos superficiales y subterráneos para satisfacer la demanda actual y futura de agua para uso poblacional, agrícola e industrial; para generar energía eléctrica de origen hidráulico; para mejorar el sistema de riego actual en los terrenos de línea y para ampliar la frontera agrícola, con el empleo de personal calificado, tecnología avanzada, infraestructura y equipamiento adecuado, que garantizan la sostenibilidad y sustentabilidad social, técnica y ambiental. Promueve la participación de la inversión privada en el agro, aplica la cultura del uso racional y eficiente del recurso hídrico y establece alianzas estratégicas en aras del desarrollo integral de la Región Moquegua.

3.2. Visión del PERPG

Somos una Entidad dinámica, transparente, innovadora e integradora, líder en la Gestión de Cuenca, Recursos Hídricos y Riesgo en las tres provincias de la Región Moquegua, que ha logrado la ejecución integral del Proyecto con la participación conjunta del Estado y del Sector Privado; que almacena, deriva y suministra recurso hídrico superficial y subterráneo con calidad, cantidad y oportunidad de manera eficiente y moderna para uso poblacional, agrícola e industrial que ha logrado mejorar el sistema de riego actual, que ha ampliado la frontera agrícola y solucionado la demanda de las nuevas irrigaciones, estableciendo un polo de desarrollo agroindustrial orientado a la exportación y el abastecimiento interno, consolidando a la Región Moquegua como una zona de progreso y bienestar.

3.3. Objetivos del PERPG

- a) Contribuir al logro de la agroindustria, mediante el mejoramiento de las áreas actualmente cultivadas en las tres provincias de la Región Moquegua y la ampliación de la frontera agrícola.
- b) Impulsar las acciones de desarrollo en forma armónica, integral y sostenida de la Región Moquegua, mediante el incremento y uso racional de los recursos hídricos y energéticos, en magnitudes y calidad que permitan satisfacer las demandas actuales y futuras.

- c) Promover acciones de optimización del uso de los recursos hídricos mediante técnicas de Riego Tecnificado y Desarrollo Agroindustrial.
- d) Propiciar el incremento de la producción y la productividad agrícola orientada a darle rentabilidad al sector, así como la productividad energética de generación hidráulica, que contribuya a garantizar el suministro de energía demandado por el mercado local, regional y nacional, para el crecimiento sostenible de la población y el desarrollo industrial.
- e) Promover la inversión privada, optimizando el uso de los recursos hídricos mediante técnicas de Riego Tecnificado y Desarrollo Agroindustrial en el ámbito del PERPG;
- f) Aprovechar eficientemente el agua disponible y garantizar el abastecimiento, con sus consecuentes beneficios multisectoriales en la Región, así como ampliar la cobertura de servicio a la población.
- g) Favorecer el desarrollo de las zonas deprimidas a través de proyectos de desarrollo social y económico en el ámbito de ejecución del PERPG.
- h) Implementar la gestión integral de recursos hídricos en la cuenca de Moquegua y Alto Tambo para los diferentes usos multisectoriales, de acuerdo a las prioridades establecidas legalmente.

3.4. Funciones del PERPG

- a) Formular el Plan de Desarrollo Integral en armonía con los planes nacionales y regionales de desarrollo;
- b) Programar, dirigir, ejecutar y supervisar los Proyectos de inversión para el cumplimiento del Plan de Desarrollo Integral, en armonía con los lineamientos de política del gobierno central y del Gobierno Regional de Moquegua.
- c) Promover la inversión privada para lograr los objetivos del PERPG;
- d) Ejecutar o promover la realización de estudios y proyectos de desarrollo agropecuario, energético, social e industrial, que coadyuven al desarrollo integral del área de influencia del PERPG.
- e) Ejecutar y/o participar en el ámbito de su competencia, el proceso de venta de tierras nuevas a incorporarse a la agricultura conforme a los dispositivos legales vigentes;
- f) Evaluar la gestión y desarrollo de la estructura presupuesta! del PERPG :
- g) Coordinar, evaluar y promover la cooperación y participación de las entidades del sector público y privado, nacional y extranjero vinculado a la ejecución del Plan de Desarrollo Integral del PERPG.
- h) Participar en el Proceso de diseño y formulación del Plan de Desarrollo Regional;
- i) Formular los Proyectos de Inversión del PERPG; donde se incluya los proyectos de desarrollo agropecuario, energético, social e industrial, que coadyuven al desarrollo integral del área de influencia del PERPG;
- j) Gestionar y tramitar a través del Gobierno Regional Moquegua, el apoyo técnico y financiero, nacional e internacional, que requiera el PERPG, para la ejecución de los proyectos previstos en su Plan de Desarrollo Integral;

- k) Realizar y promover investigaciones orientadas a mejorar la producción y productividad agropecuaria, hídrica y energética en el área de influencia del PERPG;
- l) Proponer al Gobierno Regional Moquegua, los lineamientos de política integral que requiera la ejecución y desarrollo del PERPG, velando por el cumplimiento de sus directivas técnicas administrativas y financieras:
- m) Promover la capacitación y especialización del personal que labora en el PERPG;
- n) Prestar asistencia técnica a otros Proyectos Especiales, cuando así lo requieran, así como a Entidades del Estado, que ejecuten proyectos de inversión, de carácter hídrico y afines.
- o) Coadyuvar a fortalecer la organización y capacitación empresarial de los productores agrarios de la Región Moquegua:
- p) Coadyuvar a mejorar y reforzar los mercados agrarios; mediante la articulación de la producción, transformación, comercialización, exportación y consumo de productos agropecuarios;
- q) Fortalecer la institucionalidad del sector agrario en el campo hídrico y energético, con participación activa y concertada de los productores, instituciones públicas y privadas;
- r) Otras que le sean asignadas por el Consejo Directivo del PERPG.

3.5. Estructura orgánica

La Gestión del PERPG es asumida por un Gerente General; estructuralmente está compuesta por dos gerencias de línea: Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola, y Gerencia de Infraestructura.

El Proyecto se encuentra a cargo del Gerente General, Ing. Luis Colana Ari (desde el 19 de febrero del 2019), y a su vez depende del Consejo Directivo del PERPG, presidido actualmente por el Prof. Zenón Gregorio Cuevas Pare (Gobernador Regional de Moquegua).

El PERPG cuenta con su sede central ubicada en la capital del departamento de Moquegua, siendo su dirección: Carretera Moquegua - Toquepala Km 0.3; Teléfono: 053-462645; Fax: 053-462645; Email: informatica@pastogrande.gob.pe.

La estructura Orgánica del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, es la siguiente:

I. Órganos de Dirección

- 1.1. Consejo Directivo
- 1.2. Gerencia General

II. Órgano de Control

- 2.1. Oficina de Control Institucional.

III. Órganos de Asesoramiento

- 3.1. Oficina de Planificación y Presupuesto.
- 3.2. Oficina de Asesoría Jurídica.

IV. Órganos de Apoyo

- 4.1. Oficina de Administración.

V. Órganos de Línea

- 5.1. Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola.
- 5.2. Gerencia de Infraestructura

3.6. Organigrama



3.7. Consejo Directivo

El Consejo Directivo, es el máximo órgano del PERPG, colegiado y multidisciplinario, encargado de establecer las políticas, planes, actividades, metas, estrategias y prioridades de la institución. Asimismo, estará encargado de supervisar la administración general y fiscalizar la marcha del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

La conformación y designación de sus integrantes, así como su régimen de sesiones y otros se encuentran establecidas en el Decreto Supremo N° 033-2003-VIVIENDA, así como el Reglamento Interno de Consejo - RIC de acuerdo a ley.

El Consejo Directivo está conformado por los siguientes miembros:

Cuadro 1
Miembros del Consejo Directivo del PERPG

ITEM	NOMBRE	REPRESENTANTE
1	Prof. Zenón Gregorio Cuevas Pare	Presidente Gobernador Regional de Moquegua
2	Asist.Soc. María Cristala Constantinides Rosado	Vicepresidente Representante del Ministerio de Agricultura
3	Ing. David Eusebio Espinoza Apaza	Miembro Representante del GRM
4	Abog. Flor de María Flores Niebles	Miembro Representante del GRM
5	Ing. Alembert Alberto Mendoza Ticona	Miembro Representante del Ministerio de Agricultura
6	Eco. Edén Vicente Cori	Miembro Representante de las Juntas de Usuarios de Riego

IV. ASPECTOS GENERALES

Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas" que tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de

capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Así mismo, establece que la vigencia del PDP es anual.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Proyecto Especial Regional Pasto Grande 2019, es el instrumento de gestión de planificación de las acciones de capacitación priorizadas, se realiza por la necesidad de capacitación y actualización de conocimientos de su personal, comprende sus objetivos y estrategia de ejecución.

El ciclo de proceso de capacitación se da en tres (03) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. En la etapa de Planificación se identifican y definen las necesidades de capacitación a través de los objetivos del PERPG insertos en su Manual de Operaciones; en la etapa de Ejecución se realizan estas capacitaciones aprobadas, monitoreando y asegurando la participación según programación; y en la etapa de Evaluación se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas, esta etapa cuenta con cuatro (04) niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.

El PDP y su posterior ejecución, es publicado en el portal web del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para difundir y transparentar esta información.

4.1. Del Sistema de Capacitación del Proyecto Especial Regional Pasto Grande

La Capacitación es el proceso que busca la mejora del servicio de los trabajadores, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias y/o conocimientos, debiendo estar alineada al perfil del puesto y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional, y ambos se desarrollan mediante Acciones de Capacitación.

Por tanto, la gestión de la capacitación del PERPG consistirá en la planificación y desarrollo de un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar el rendimiento del trabajador, buscando fortalecer, potenciar y desarrollar sus competencias técnicas, habilidades y actitudes para un adecuado desempeño de sus funciones.

La gestión de la capacitación del PERPG ejecuta la Formación Laboral como un medio para mejorar el desempeño laboral del servidor y así contribuir al logro de los objetivos institucionales. De esta manera los resultados de la gestión de la capacitación están orientados a lograr que todos y cada uno de los servidores del PERPG se encuentren capacitados y que sean competentes para el desarrollo de las tareas propias de su puesto, al mismo tiempo, que se promueva su desarrollo personal.

Para que la gestión de la capacitación se ejecute como proceso, debemos tener en cuenta que la Acción de Capacitación, es la actividad donde se realiza la enseñanza de determinados

temas para el aprendizaje del servidor, que busca cerrar, brechas o desarrollar sus competencias y/o conocimientos.

- a) **Brecha de capacitación**, es la diferencia que existe entre el desempeño que se espera del servidor respecto a su puesto y lo que muestra en la actualidad, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- b) **Cierre de brecha de capacitación**: Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.
- c) **Competencias**: Son características personales que se pueden evidenciar a través de comportamientos visibles para un alto desempeño en relación al puesto de trabajo, estas características comprenden de forma Integrada el conocimiento, habilidades y actitudes.

4.2. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2019

- Desarrollar el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado con la finalidad de mejorar el cumplimiento de los Objetivos del PERPG, fortaleciendo las capacidades y competencias de sus trabajadores para una mejor gestión del desempeño de sus funciones.
- Actualizar los conocimientos normativos y técnicos de los trabajadores de los órganos y unidades orgánicas del PERPG, desarrollando acciones de capacitación que permitan lograr una gestión pública moderna y eficaz.
- Proporcionar a los trabajadores, métodos y estrategias para incrementar una mejor atención a los usuarios y mejorar las relaciones interpersonales en los servidores de la entidad.
- Potenciar las capacidades de los servidores pertenecientes al Estado.

4.3. Estrategias del Plan de Desarrollo de las Personas 2019

- Sensibilización sobre la importancia del Plan de Desarrollo de las Personas a través de charlas informativas y asesoramiento personalizado.
- Identificación de necesidades de capacitación y asesoría personalizada, para los diferentes órganos y unidades orgánicas del PERPG.
- Planificación, diseño y ejecución de programas de actualización y especialización en formación laboral: talleres, cursos, diplomados o programas de especialización, capacitación interinstitucional, y otros, basados en el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación presencial, semi-presencial y a distancia (virtual), según la acción de capacitación que corresponda.
- Gestionar el compromiso de convenios institucionales con entidades de capacitación a nivel regional, nacional e internacional en materia de fortalecimiento de capacidades.

- Infundir en los trabajadores la importancia de la capacitación y el fin que persigue, que es, cerrar brechas y potenciar su perfil técnico y profesional.

4.4. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

En el marco de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas" se tiene previsto capacitar al menos al 50% de los trabajadores del PERPG.

4.5. Vigencia y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2019

El presente PDP 2019, constituye un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de los trabajadores del PERPG; este ha sido elaborado a partir de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

El PDP tiene una vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad.

4.6. Modificación del Plan de Desarrollo de las Personas

De conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva "Normas para la Gestión de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, excepcionalmente, el presente documento se podrá modificar cuando;

- Se varié algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- Se 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, entendiéndose que la capacitación es el proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, la misma que debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP 2019, son los responsables de un órgano y/o unidad orgánica del PERPG, para este fin deben presentar a la Oficina de Administración un Informe Técnico fundamentando las razones de la solicitud de la modificación, en el que se evidencie la alineación de la capacitación al perfil del puesto del trabajador y/o con los objetivos estratégicos del PERPG, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1 de Directiva, citada anteriormente.

El Titular de la entidad aprueba la modificación al PDP 2019, luego de que la Oficina de Administración o el Comité de Planificación de la Capacitación determinen su viabilidad, según corresponda.

4.7. Población objetivo

Son todos los servidores del PERPG comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y en las oportunidades que fuese factible, al personal contratado que supere el periodo de prueba o excepcionalmente se encuentren en dicho proceso.

V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la metodología, la matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el insumo primordial para la elaboración de la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas.

5.1. Análisis del diagnóstico

a) Pasos para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Paso 1: Identificación de la necesidad de Capacitación

Para identificar la necesidad de capacitación se tomó en cuenta la organización y funciones de los órganos y unidades orgánicas, de acuerdo al Manual de Operaciones del PERPG, aprobada con Resolución Ejecutiva Regional N° 817-2010-GR/MOQ; así mismo se identificó el número de servidores que deben ser beneficiarios de acuerdo a la Necesidad de Capacitación.

Las preguntas claves que determinan si la Necesidad de Capacitación es pertinente, fueron; ¿Cuál es la Necesidad de Capacitación?, ¿Es importante que el personal involucrado aprenda algo nuevo para atender esta necesidad?, y en la actualidad estas personas ¿Conocen o comprenden el tema? o ¿Sabes cómo hacerlo?

Paso 2: Fundamentación de la Capacitación

Permite esclarecer el argumento y la lógica de la capacitación propuesta y evaluar la pertinencia de la capacitación. Las acciones de capacitación solicitadas por los órganos o unidades orgánicas en la Matriz de Requerimiento de Capacitación, han sido fundamentadas y los objetivos han sido descritos desde el aporte de dicha capacitación.

Paso 3: Pertinencia de la fundamentación

Una vez descrita la Fundamentación, se evalúa si los argumentos son sólidos, para ello se utilizó preguntas asociadas a dos (02) criterios de pertinencia:

- De correspondencia: la vinculación de la acción de capacitación propuesta con el objetivo del órgano o unidad orgánica ¿Es lógica y evidente?
- De procedencia: ¿Tienen actualmente las personas a quienes se dirige la capacitación, los conocimientos y las habilidades que busca desarrollar la acción de capacitación propuesta?

b) Priorización de las acciones de capacitación según los criterios de prelación de formación laboral

Las acciones de capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del PERPG según el orden de prelación para la formación laboral determinado en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, específicamente el numeral 6.1.1.3. se consideró la siguiente:

Prelación tipo C1: Requerimiento para el cierre de brecha identificadas en diagnósticos institucionales, definidos a partir de los requerimientos de capacitación realizados por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. La Oficina responsable tiene a su cargo la identificación de necesidades de capacitación considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.

5.2. Numero de servidores por área

Cuadro 2
Servidores civiles pertenecientes al PERPG, por área, año 2019

ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PLAZO FIJO D.L. 728	TOTAL TRABAJ.
GERENCIA GENERAL	05	05
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL.	01	01
OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO.	02	02
OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA.	06	06
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN.	21	21
GERENCIA DE PROYECTOS Y DESARROLLO AGRÍCOLA	12	12
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA	22	22
TOTAL TRABAJADORES		69

5.3. Presupuesto

El Presupuesto para la ejecución del PDP 2019, asciende a la suma S/ 68,120.00 (sesenta y ocho mil ciento veinte y 00/100 soles), el cual será financiado con el presupuesto institucional.

VI. MATRIZ PDP

Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas, las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen.

6.1. Materia de la acción de la Capacitación

De acuerdo a la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, en su Anexo 4: Clasificación de Materias de Capacitación, se utilizó como base para la codificación de las acciones de capacitación priorizadas:

Clasificación de Materias de capacitación

Clasificación de materia de capacitación	Código de la materia
A. Planeamiento y Gestión del gasto	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público A2. Inversión pública A3. Contrataciones A4. Contabilidad A5. Tesorería y endeudamiento público
B. Gestión institucional	B1. Modernización de la gestión pública B2. Gestión de recursos humanos B3. TICS B4. Administración B5. Control Institucional B6. Comunicaciones B7. Almacén, distribución y control patrimonial
C. C. Asesoramiento y resolución de controversias	C1. Asesoría jurídica C2. Defensa Legal del Estado C3. Resolución de Controversias
D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D1. Desarrollo económico D2. Desarrollo social D3. Infraestructura, transporte, comunicación D4. Gobierno D5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial D6. Orden interno, orden público y defensa nacional D7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación

	D8. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica D9. Regulación D10. Rectoría de los sistemas administrativos
E. Prestación y entrega de bienes y servicios	E1. Desarrollo económico E2. Desarrollo social E3. Infraestructura, transporte, comunicación E4. Gobierno E5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial E6. Orden interno, orden público y defensa nacional E7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación E8. Investigación científica y desarrollo tecnológico

6.2. Evaluación de la Capacitación

Etapa en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles: Reacción, mide la satisfacción de los participantes; Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje; Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores; e Impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

En la elaboración de la Matriz del PDP del PERPG 2019, solo se utilizó los niveles de evaluación de Aprendizaje y Aplicación; ello considerando los objetivos de capacitación de la acción de capacitación.

VII. DISPOSICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL POP 2019

- Todas las actividades de capacitación que se desarrollen deberán estar enmarcadas en el PDP 2019.
- El participante del PERPG solo podrá acceder a la capacitación de tipo Formación Laboral.
- Las acciones de capacitación serán debidamente monitoreadas y evaluadas.
- Los Gerentes, Jefes y/o Encargados de los diferentes órganos que autoricen la participación de su personal en una acción de capacitación, brindarán las facilidades para su asistencia, sin que ello perjudique el desempeño de sus funciones y la operatividad.

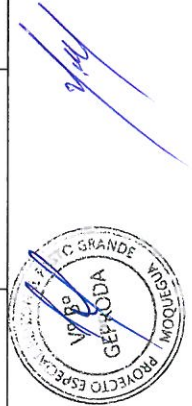
VIII. ANEXOS

- ANEXO 01: MATRIZ DNC
- ANEXO 02: MATRIZ PDP

ANEXOS

MATRIZ DNC

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL
									De Aprendizaje	De Desempeño				
ALMACÉN														
1	Oficina de Administración	Técnico Administrativo en Almacén	Miguel Ángel Deza Ortiz	Gestión de Inventarios	Formación Laboral	Taller	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	9	Desarrollar el buen manejo del inventario	Aplicación	Presencial	II Trimestre	S/. 2,200.00	
2	Oficina de Administración	Técnico Administrativo en Almacén	Miguel Ángel Deza Ortiz	Manejo y Administración de Almacenes	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	6	Conocer y comprender el manejo de Almacenes	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 2,000.00	
Total									2				S/. 4,200.00	
CONTROL PATRIMONIAL														
3	Oficina de Administración	Especialista en Control Patrimonial	Alisson Jiménez Guillen	Plan Anual de Capacitación Sistema Nacional de Bienes Estatales	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	8	Identificar y codificar los Bienes Patrimoniales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 600.00	
4	Oficina de Administración	Especialista en Control Patrimonial	Alisson Jiménez Guillen	Plan Capacitación Sistema Nacional de Bienes Estatales	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Adquirir conocimiento en relación a la actualización de Normas Legales del Sistema Nacional de Bienes Estatales	Aprendizaje	Presencial	III, IV Trimestre	S/. 900.00	
Total									2				S/. 1,500.00	
ARCHIVO CENTRAL														
5	Oficina de Administración	Técnico Administrativo en Archivo	Cesar Augusto Carpio Vargas	Diseño e Implementación de un Sistema de Gestión de Documentos y Archivo	Formación Laboral	Curso	G.2archivo	9	Diseñar e implementar un Sistema de Archivos	Aplicación	Presencial	II Trimestre	S/. 3,000.00	
6	Oficina de Administración	Técnico Administrativo en Archivo	Cesar Augusto Carpio Vargas	Digitalización De Documentos Y Archivos	Formación Laboral	Taller	G.2archivo	9	Digitalizar documentos de valor permanente del Archivo General Del PERUG	Aplicación	Presencial	IV Trimestre	S/. 3,000.00	
7	Oficina de Administración	Técnico Administrativo en Archivo	Cesar Augusto Carpio Vargas	Los Archivos y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información	Formación Laboral	Curso	G.2archivo	7	Optimizar la atención de requerimientos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 3,000.00	
8	Oficina de Administración	Apoyo Administrativo en Archivo	Justo Martín Alosilla Salas	Diseño e Implementación de un Sistema de Gestión de Documentos y Archivo	Formación Laboral	Curso	G.2archivo	6	Apoyar en el Diseño de la implementación de un Sistema de Archivos	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 3,000.00	
TOTAL									4				S/. 12,000.00	
TESORERIA														
9	Oficina de Administración	Tesorero	Melisa Ana Mamaní Lazo	Curso de Capacitación y actualización del Sistema de Tesorería	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	9	Proponer Una Directiva interna Acorde La Normativa Vigente	Aplicación	Presencial/ Semi Presencial	III Trimestre	S/. 1,240.00	



10	Oficina de Administración	Tesorero	Melisa Ana Mamani Lazo	Curso De actualización Del SIAF	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	8	Aplicar la Nueva actualización del SIAF	Aprendizaje	Presencial/ Semi Presencial	IV Trimestre	S/. 1,090.00
11	Oficina de Administración	Asistente Administrativo de Tesorería	Yoel Noe Sucuytana Quintanilla	Curso De actualización Del SIAF	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	6	Aplicar la Nueva actualización del SIAF	Aprendizaje	Presencial/ Semi Presencial	IV Trimestre	S/. 1,090.00
12	Oficina de Administración	Asistente Administrativo de Tesorería	Murillo Machacao Luz Midolly	Curso De actualización Del SIAF	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	6	Aplicar la Nueva actualización del SIAF	Aprendizaje	Presencial/ Semi Presencial	IV Trimestre	S/. 1,090.00
TOTAL													S/. 4,510.00

GERENCIA DE PROYECTOS Y DESARROLLO AGRICOLA

13	Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola	Transversal	Varios	Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión De Inversiones	Formación Laboral	Conferencia	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Conocer los dispositivos legales relacionados al Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/.4,200.00
14	Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola	Especialista en Desarrollo Agrícola	Fernando Ivan Gonzalo Yauli Yauli	Peritaje Saneamiento	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Ampliar El Conocimiento En Relación Al Saneamiento Físico-Legal De Tierras	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	
15	Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola	Gerente de Proyectos Y Desarrollo Agrícola	Cesar Wilson Flores Ramos	Gestión Publica	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	6	X	Aprendizaje	Virtual	III Trimestre	
TOTAL													S/. 4,200.00

PERSONAL

16	Oficina de Administración	Especialista en Personal		Instrumentos de Gestión en el Marco de la Ley Servir	Formación Laboral	Taller	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	9	Diseñar Plan de Trabajo para la formulación del Manual de Perfiles de Puesto y Cuadro de Puestos en la Entidad	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 1,000.00
17	Oficina de Administración	Especialista en Personal		Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Conocer y comprender los cambios que implica el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 1,000.00
18	Oficina de Administración	Asistente Administrativo de Personal	Gustavo Ccopacali Aguilar	Actualización de Planillas	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	6	Aplicar el conocimiento adquirido para la Corrección elaboración de Planillas	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 1,000.00
TOTAL													S/. 3,000.00

ABASTECIMIENTOS

19	Oficina de Administración	Especialista en Procesos y Adquisiciones	Elva Melina Zuñiga Vizcarra	Programa de Actualización en Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Conocer y comprender la nueva normativa de Contrataciones del Estado	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 2,700.00
20	Oficina de Administración	Asistente en Adquisiciones	Julio Carlo Zabalos Madueño	Programa De Actualización En Contrataciones Del Estado	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	5	Conocer y comprender la nueva normativa de Contrataciones del Estado	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 2,700.00
TOTAL													S/. 5,400.00

OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

21	Oficina de Planificación y Presupuesto	Director del Sistema Administrativo III	Abraham Molepza Arco	Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Conoce y procesa la información de la Programación Multianual e Inversiones	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	S/. 1,500.00
----	--	---	----------------------	--	-------------------	-------	---	---	---	-------------	------------	--------------------	--------------



22	Oficina de Planificación y Presupuesto	Especialista en Presupuesto	Jenny Elizabeth Cuayla Cuayla	Sistemas Administrativos de la Gestión Pública SIAF, SIGA, MEF Y SEACE	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Conoce y comprende las últimas actualizaciones en Sistemas Administrativos y sus utilidades	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	S/. 800.00
23	Oficina de Planificación y Presupuesto	Especialista en Presupuesto	Jenny Elizabeth Cuayla Cuayla	Finanzas Publicas	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Conoce las Finanzas Publicas y sus utilidades	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	S/. 1,000.00
24	Oficina de Planificación y Presupuesto	Director del Sistema Administrativo III	Abrahaman Mollapaza Anco	Planeamiento Estratégico y Presupuesto por Resultados en el Sector Publico	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	6	Conoce y comprende el Planeamiento Estratégico y Presupuesto por Resultados	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	S/. 1,200.00
25	Oficina De Planificación y Presupuesto	Director del Sistema Administrativo III	Abrahaman Mollapaza Anco	Administrativos de la Gestión Pública SIAF, SIGA, MEF Y SEACE	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	6	Conoce y comprende las últimas actualizaciones en Sistemas Administrativos y sus utilidades	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	S/. 800.00
TOTAL													S/. 5,300.00
CONTABILIDAD													
26	Oficina De Administración	Contador	Milagros Silva Gómez	Presentación de información contable financiera - Cierre contable	Formación Laboral	Seminarios/Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Adquirir conocimiento de acuerdo a las funciones del Área	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 4,200.00
27	Oficina De Contabilidad	Asistente Administrativo en Contabilidad	Hugo Humberto Tricona	Presentación de información contable financiera - Cierre contable	Formación Laboral	Seminarios/Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	5	Adquirir conocimiento de acuerdo a las funciones del Área	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 4,200.00
28	Oficina De Contabilidad	Asistente Administrativo	Lucia Maruja Esteba Flores	Presentación de información contable financiera - Cierre contable	Formación Laboral	Seminarios/Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	5	Adquirir conocimiento de acuerdo a las funciones del Área	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	S/. 4,200.00
TOTAL													S/. 12,600.00
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA													
29	Gerencia de Infraestructura	Transversal	Varios	Medición de Caudales	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	9	Elaborar Ficha de Mantenimiento para la Medición de Caudales	Aplicación	Presencial	II o III Trimestre	S/. 8,000.00
30	Gerencia de Infraestructura	Transversal	Varios	Contrataciones del Estado para no especialistas - Nivel Básico	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	8	Conocer y aplicar la normativa de Contrataciones del Estado	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 6,000.00
31	Gerencia de Infraestructura	Transversal	Varios	Invierte. Pe	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	8	Conocer y aplicar la normativa del Invierte. Pe	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 5,000.00
32	Gerencia de Infraestructura	Transversal	Varios	Sistema Hidráulico	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	8	Conocer y aplicar el conocimiento adquirido al Sistema Hidráulico	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/. 6,000.00
TOTAL													S/. 25,000.00
OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA													
33	Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	Arbitraje	Formación Laboral	Diplomado	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	8	Identificar los Procedimientos y Actuaciones Arbitrales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 5,000.00
34	Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Diplomado	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	8	Identificar los Procedimientos de Plazo y Adicionales de Obra	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 5,000.00



35	Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	Procedimiento Administrativo, Disciplinario y Sancionador	Formación Laboral	Diplomado	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	8	Identificar los procedimientos disciplinarios	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 5,000.00
36	Oficina De Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	Ley de Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Conocer el procedimiento del Expediente de Contratación y los Procedimientos de Ejecución Contractual	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 300.00
37	Oficina De Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	Procedimiento Administrativo General	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	7	Conocer el Procedimiento de Actos Administrativos y de Administración	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 300.00
TOTAL													S/. 15,600.00
													S/. 93,310.00
													TOTAL PRESUPUESTO



[Handwritten signature]

MATRIZ PDP

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFIC.	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL
----	--------------------------	--------	--	----------------------------	--------------------------------------	--	----------------------	--------------------------------	-----------	---------------------	-----------	-------------	------------------

ALMACÉN

1	Oficina de Administración	Técnico Administrativo en Almacén	Miguel Ángel Deza Ortiz	1	B7. Almacén, distribución Y Control Patrimonial	Gestión De Inventarios	Formación Laboral	Taller	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aplicación	Presencial	II Trimestre	S/. 2,200.00
				TOTAL									S/. 2,200.00

CONTROL PATRIMONIAL

2	Oficina de Administración	Especialista en Control Patrimonial	Alisson Jiménez Guillen	1	B7. Almacén, Distribución Y Control Patrimonial	Plan Anual de Capacitación Sistema Nacional De Bienes Estatales	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 600.00
3	Oficina de Administración	Especialista en Control Patrimonial	Alisson Jiménez Guillen	1	B7. Almacén, Distribución Y Control Patrimonial	Plan Capacitación Sistema Nacional De Bienes Estatales	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	III, IV Trimestre	S/. 900.00
				TOTAL									S/. 1,500.00

ARCHIVO CENTRAL

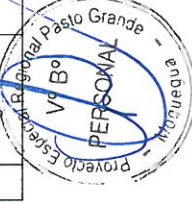
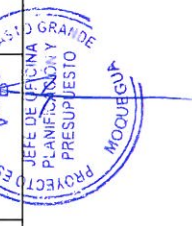
4	Oficina de Administración	Técnico Administrativo en Archivo	Cesar Augusto Carpio Vargas	1	G.2archivo	Diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Documentos y Archivo	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aplicación	Presencial	II Trimestre	S/. 2,100.00
5	Oficina de Administración	Apoyo Administrativo en Archivo	Justo Martín Alosilla Salas	1	G.2archivo	Diseño e implementación de un Sistema de Gestión de Documentos y Archivo	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/. 2,100.00
				TOTAL									S/. 4,200.00

TESORERIA

6	Oficina de Administración	Tesorero	Melisa Ana Mamani Lazo	1	A.5 Tesorería y Endeudamiento Público	Curso de Capacitación y Actualización del Sistema de Tesorería	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aplicación	Presencial/ Semi Presencial	III Trimestre	S/. 1,240.00
7	Oficina de Administración	Asistente Administrativo de Tesorería	Yoel Noe Sucuytana Quintanilla	1	A.5 Tesorería y Endeudamiento Público	Curso de Actualización del SIAF	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial/ Semi Presencial	IV Trimestre	S/. 1,090.00
8	Oficina de Administración	Asistente Administrativo de Tesorería	Murillo Machacao Luz Midolly	1	A.5 Tesorería y Endeudamiento Público	Curso de Actualización del SIAF	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial/ Semi Presencial	IV TRIMESTRE	S/. 1,090.00
				TOTAL									S/. 3,420.00

GERENCIA DE PROYECTOS Y DESARROLLO AGRICOLA

9	Gerencia de Proyectos Y Desarrollo Agrícola	Transversal	Varios	8	A.2 Inversión Pública	Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	Formación Laboral	Conferencia	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/5,000.00
10	Gerencia de Proyectos Y Desarrollo Agrícola	Especialista en Desarrollo Agrícola	Fernando Iván González Yauli Yauli	1	D.5 Recursos Naturales, Medioambiente y Ordenamiento y Territorial	Pentaje Saneamiento	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/2,500.00



11	Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola	Gerente de Proyectos y Desarrollo Agrícola	Cesar Wilson Flores Ramos	1	B.1 Modernización De La Gestión Pública	Gestión Pública	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Virtual	III Trimestre	S/1,000.00
TOTAL													S/ 8,500.00

PERSONAL

12	Oficina De Administración	Especialista en Personal		1	B.2 Gestión de Recursos Humanos	Instrumentos de Gestión en el Marco de la Ley Servir	Formación Laboral	Taller	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/ 1,000.00
13	Oficina De Administración	Especialista en Personal		1	B.2 Gestión de Recursos Humanos	Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/ 1,000.00
14	Oficina De Administración	Asistente Administrativo de Personal	Gustavo Ccopacati Aguilar	1	B.2 Gestión de Recursos Humanos	Actualización de Planillas	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/ 1,000.00
TOTAL													S/ 3,000.00

ABASTECIMIENTOS

15	Oficina De Administración	Especialista En Procesos Y Adquisiciones	Elva Melina Zúñiga Vizcarra	1	A.3 Contrataciones	Programa de Actualización en Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 3,000.00
16	Oficina De Administración	Asistente En Adquisiciones	Julio Carlo Zeballos Madueño	1	A.3 Contrataciones	Programa de Actualización en Contrataciones del Estado	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 3,000.00
TOTAL													S/ 6,000.00

OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

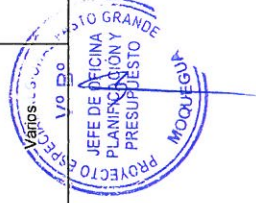
17	Oficina de Planificación y Presupuesto	Especialista en Presupuesto	Jenny Elizabeth Cuylla	1	A.1 Planeamiento Estratégico Presupuesto Público	Finanzas Publicas	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	S/ 1,000.00
18	Oficina de Planificación y Presupuesto	Director del Sistema Administrativo III	Abrahaman Mollapaza Arco	1	A.1 Planeamiento Estratégico Presupuesto Público	Planeamiento Estratégico y Presupuesto por Resultados en el Sector Público	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II y III Trimestre	S/ 1,200.00
TOTAL													S/ 2,200.00

CONTABILIDAD

19	Oficina De Administración	Contador	Milagros Silva Gómez	1	A.4 Contabilidad	Presentación de Información Contable Financiera - Cierre Contable	Formación Laboral	Seminarios/Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 1,500.00
20	Oficina De Contabilidad	Asistente Administrativo en Contabilidad	Hugo Humberto Ticona	1	A.4 Contabilidad	Presentación de Información Contable Financiera - Cierre Contable	Formación Laboral	Seminarios/Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/ 1,500.00
21	Oficina De Contabilidad	Asistente Administrativo	Lucila Maruja Esteba Flores	1	A.4 Contabilidad	Sistemas Financieros Administrativos y su Normatividad	Formación Laboral	Seminarios/Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	IV Trimestre	S/ 1,500.00
TOTAL													S/ 4,500.00

GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA

22	Gerencia de Infraestructura	Transversal			D.3 Infraestructura, Transporte, Comunicación	Medición de Caudales	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aplicación	Presencial	II o III Trimestre	S/ 6,000.00
----	-----------------------------	-------------	--	--	---	----------------------	-------------------	-------	---	------------	------------	--------------------	-------------



23	Gerencia de Infraestructura	Transversal	Varios	A.3 Contrataciones	Contrataciones del Estado para No Especialistas - Nivel Básico	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 6,000.00
24	Gerencia de Infraestructura	Transversal	Varios	A.2 Inversión Pública	Invierte. Pe	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 5,000.00
25	Gerencia de Infraestructura	Transversal	Varios	D.3 Infraestructura, Transporte, Comunicación	Sistema Hidráulico	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	III Trimestre	S/ 6,000.00
TOTAL												S/ 23,000.00

OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA

26	Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	C1. Asesoría Jurídica	Arbitraje	Formación Laboral	Diplomado	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 3,000.00
27	Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	A3. Contrataciones	Contrataciones Del Estado	Formación Laboral	Diplomado	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 3,000.00
28	Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	B2. Gestion De Recursos Humanos	Procedimiento Administrativo Disciplinario Y Sancionador	Formación Laboral	Diplomado	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 3,000.00
29	Oficina de Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	A3. Contrataciones	Ley De Contrataciones Del Estado	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 300.00
30	Oficina De Asesoría Jurídica	Transversal	Varios	C1. Asesoría Jurídica	Procedimiento Administrativo General	Formación Laboral	Curso	C.1. Requerimientos para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales	Aprendizaje	Presencial	II Trimestre	S/ 300.00
TOTAL												S/ 9,600.00
TOTAL PRESUPUESTO												S/ 66,120.00



[Handwritten signature]