



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca

# Resolución Directoral

N° 155 -2021-MIDAGRI-PEBLT-DE

Puno, 31 MAR 2021

## VISTOS:

El Informe N° 0002-2021-MIDAGRI-PEBLT/OA-RR.HH-EOQ-PCPC, por el que, la Presidente de Comité del Plan de Desarrollo de las Personas, remite la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2021, la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021 del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, solicitando se realice el trámite correspondiente a fin de su aprobación mediante Resolución Directoral; y

El Informe N° 0126-2021-MIDAGRI-PEBLT/OA-RR.HH, por el que, la Responsable de la Oficina de Recursos Humanos, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021, a razón que previamente fue validado y aprobado por el mencionado Comité; y,

## CONSIDERANDO:

Que, el 24 de noviembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano”, la Ley N°31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, a través de la cual se modifica la denominación del Ministerio de Agricultura y Riego a Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, estableciendo la naturaleza jurídica, el ámbito de competencia, funciones generales, específicas, la estructura básica, así como las funciones del ministro y viceministros, respectivamente, y describe la relación de Organismos Publico Adscritos;

Que, el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, órgano Desconcentrado del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego- MIDAGRI [ex MINAGRI], supervisado por el Viceministro de Desarrollo de Infraestructura Agraria y Riego, y constituye una Unidad Ejecutora que cuenta con Autonomía Técnica, Económica, Financiera y Administrativa cuya finalidad es formular y ejecutar actividades, programas y proyectos de inversión pública, para elevar el nivel de vida y el proceso de desarrollo de su ámbito de intervención, en materia agraria y la recuperación de ecosistemas, en el marco de la política Nacional de Desarrollo e Integración Fronteriza y de las políticas y planes en materia agraria;

Que, mediante la Ley N° 30057 - Ley del 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; presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía; y, promuevan el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10° de la precitada Ley, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, de otro lado, Artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, menciona que la capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación; y, tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para

BICENTENARIO  
PERÚ 2021Av. La Torre N° 399 - Puno  
Teléfono (051) 208440  
[www.pelt.gob.pe](http://www.pelt.gob.pe)  
[www.minagri.gob.pe](http://www.minagri.gob.pe)



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca

# Resolución Directoral

Nº 155 -2021-MIDAGRI-PEBLT-DE

Puno, 31 MAR 2021

contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado; así como alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIRIPE, por la que se aprueba la Directiva denominada "*Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas*" [en adelante, la Directiva], con la finalidad de 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 cuyo cumplimiento alcanza a todas las entidades públicas;

Que, el numeral 5.2.7 de la citada Directiva, precisa que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. Por su parte, el literal b) del numeral 6.4.1.1, señala que una de las funciones del Comité de Planificación de la Capacitación, es validar el Plan de Desarrollo de las Personas, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, asimismo, la citada norma señala que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas, ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año; y, que las entidades no podrán ejecutar acciones de capacitación previa aprobación del mencionado;

Que, en ese contexto, el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la Planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, la cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad. Asimismo, éste contiene: a) Aspectos Generales, que comprenden la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación; b) La Matriz PDP, comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación, priorizadas, las que reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen;

Que, así las cosas y, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, resulta procedente expedir la Resolución Directoral Correspondiente; y,

Estando a lo expuesto en las consideraciones esgrimidas, en ejercicio de las atribuciones conferidas a través de la Resolución Ministerial N° 235-2018-MINAGRI, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 1 de junio de 2018, Manual de Operaciones y demás documentos de gestión del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca – PEBLT; contando con el visto bueno, de la Oficina de Administración, y de la Oficina de Asesoría Legal;

BICENTENARIO  
PERÚ 2021Av. La Torre N° 399 - Puno  
Teléfono (051) 208440  
www.pelt.gob.pe  
www.minagri.gob.pe



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca

# Resolución Directoral

Nº 155 -2021-MIDAGRI-PEBLT-DE

Puno, 31 MAR 2021

SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR** el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2021 del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, el cual en 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, así como a la dirección de correo correspondiente.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO  
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA

*Ing. Julver Josué Vilca Espinoza*  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CIP. 102674

CUT: 589-2021



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

Av. La Torre N° 399 - Puno  
Teléfono (051) 208440  
[www.pelt.gob.pe](http://www.pelt.gob.pe)  
[www.minagri.gob.pe](http://www.minagri.gob.pe)

Página. 3 de 3



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

## PDP – 2021

## Puno - Perú



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## INDICE

### Tabla de contenido

ASPECTOS GENERALES.....	5
1.1 Marco Estratégico.....	5
1.1.1 Misión .....	5
1.1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales.....	5
1.2 Marco Normativo del PDP 2021 .....	5
1.3. Estructura Orgánica .....	6
1.3. Responsabilidades .....	7
1.4. Numero de Servidores Civiles por Régimen Laboral .....	8
PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	8
2.1. Comité de Planificación de la Capacitación.....	8
2.2. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación.....	9
En esta etapa, se puso a disposición de los directivos encargados del registro del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación lo siguiente: .....	9
• Guía con las principales pautas para el registro del referido diagnóstico.....	9
• Atención de consultas de forma permanente.....	9
2.3. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).....	9
2.3.1. Identificación de las prelaaciones que cubrirá el PDP en el año 2021.....	9
2.3.2. Estrategia para elaborar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	10
2.4. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	11
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2021.....	12
3.1. Objetivo General.....	12
3.2. Objetivo Especifico .....	12
3.3. Alcance .....	12
3.4. Estructura del Plan de Desarrollo de Personas .....	12
3.5. Programación de Ejecución .....	12
3.6. Vigencia y Aprobación del PDP 2021.....	12
CONSIDERACIONES ADICIONALES.....	13
4.1. Estrategias de Implementación.....	13
4.2. Modificación del PDP 2021.....	13
4.3. Requerimiento de Capacitación .....	13





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

4.4. Financiamiento de acciones de Capacitación.....	14
4.5. Evaluación del PDP .....	14
ANEXOS.....	14





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## PRESENTACION

El Proyecto Especial Especial Binacional Lago Titicaca, es un órgano desconcentrado de ejecución dependiente de Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego MIDAGRI, que está encargado del estudio, manejo y aprovechamiento integrado de los Recursos del Lago Titicaca; asimismo actúa como una unidad operativa peruana de la ALT de los acuerdos internacionales entre Perú y Bolivia sobre el Lago Titicaca, rio Desaguadero, lago Poopó y Lago Salar de la Coipasa.

Para cumplir con las funciones a cargo del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, es necesario contar con los servidores civiles capacitados en forma integral y profesionalmente competitivos, en este contexto el presente documento plantea entre otros objetivos estratégicos contar con Recursos Humanos adecuadamente capacitador que permitan alcanzar objetivos institucionales.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada el 13 de agosto del 2016; aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", en la cual establece como instrumento de gestión para la Planificación de Acciones de Capacitación de cada Entidad Publica el Plan de Desarrollo de Personas – PDP; asimismo, en el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la finalidad del proceso de capacitación en buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. El PDP es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución Directoral por el Director Ejecutivo de la Entidad.

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP para el año 2021 del Proyecto Especial Binacional del Lago Titicaca PEBLT, ha sido elaborado por la Unidad Orgánica de Recursos Humanos, en función a las necesidades de capacitación referencial propuestas por las diferentes Direcciones, Oficinas y Responsables de las Unidades Orgánicas, con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de todos los servidores civiles que trabajan en la entidad con el fin de mejorar los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

## ASPECTOS GENERALES

### 1.1 Marco Estratégico

#### 1.1.1 Misión

Desarrollar en forma integrada Binacionalmente, acciones de manejo y conservación de los recursos naturales de la cuenca del Lago Titicaca (TDPS), mediante obras de infraestructura hidráulica, estudios hídricos e hidrobiológicos, proyectos de desarrollo agrícola y pecuario en áreas bajo riego, incorporando técnicas en sistemas agroecológicos andinos y acciones de gestión ambiental y proyectos pesqueros para promover el desarrollo regional sostenible, con principios de identificación, eficiencia y compromiso.”

#### 1.1.2 Objetivos Estratégicos Institucionales

Las actividades operativas descritas en el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2021 del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, aprobado por Resolución Directoral N° 439-2020-MIDAGRI-PEBLT-DE, se encuentran alineadas a los objetivos y acciones estratégicas institucionales aprobadas en los Planes Estratégicos Institucionales y establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2019-2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

De acuerdo con ello, tenemos los siguientes objetivos estratégicos:

1	Elevar la producción, productividad, articulación y asociatividad de los mercados de los productores agrarios ubicados en zona de frontera.
2	Atender el déficit de Infraestructura de riego, drenaje, defensa ribereña y sistemas de riego.
3	Contribuir a la recuperación, conservación, manejo y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y del cambio climático de zonas agrarias.
4	Fortalecer la intervención articulada del PEBLT con el Gobierno Regional y Local.

### 1.2 Marco Normativo del PDP 2021

El PDP 2021 ha sido elaborado teniendo en consideración la siguiente normativa:

- a) Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicada el 30 de enero de 2002; que regula el proceso de modernización para la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, optimizando el uso de los recursos públicos
- b) Ley 27815 Ley del Código de Ética de la función pública, que regula los principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública.
- c) Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado y la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG, que aprueban las normas de control interno y mejora de la Gestión Pública.



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- d) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que regula el logro que las Entidades Públicas tienen que alcanzar para lograr servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil.
- e) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que regula la aplicación general de lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme lo establecido en el literal a) de la Décima Disposición Complementaria Final de la Ley.
- f) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que regula 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 de ciudadanos.
- g) Resolución Ministerial N° 0054-2019-MINAGRI, que regula el Plan Estratégico Institucional PEI 2019 - 2022, que desarrolla los objetivos y acciones estratégicas para el logro de los objetivos establecidos.
- h) Resolución Directoral N° 439-2020-MIDAGRI-PEBLT-DE, que aprueba el Plan Operativo Institucional Anual (POI) 2021, del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; que es un instrumento de gestión que contiene la programación de actividades de los distintos órganos del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca a ser ejecutadas en el año fiscal 2021, para el logro de los objetivos y acciones estratégicas institucionales.
- i) Resolución Directoral N° 0332-2017-MINAGRI, que aprueba el Manual de Operaciones del PEBLT, que es un instrumento técnico normativo de gestión que determina la naturaleza, finalidad, competencia, estructura orgánica, así como las funciones de cada órgano, jerarquías de decisión y ámbito de supervisión de los cargos directivos.
- j) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000030-2020-SERVIR-PE, que resuelve: aprobar, por delegación, la "Guía operativa para la gestión de Recursos Humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19". Y donde regula que el PDP anual incluya capacitaciones relacionadas a trabajo remoto y otras correspondencias al Estado de Emergencia.



### 1.3. Estructura Orgánica

La estructura Orgánica del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca es siguiente:

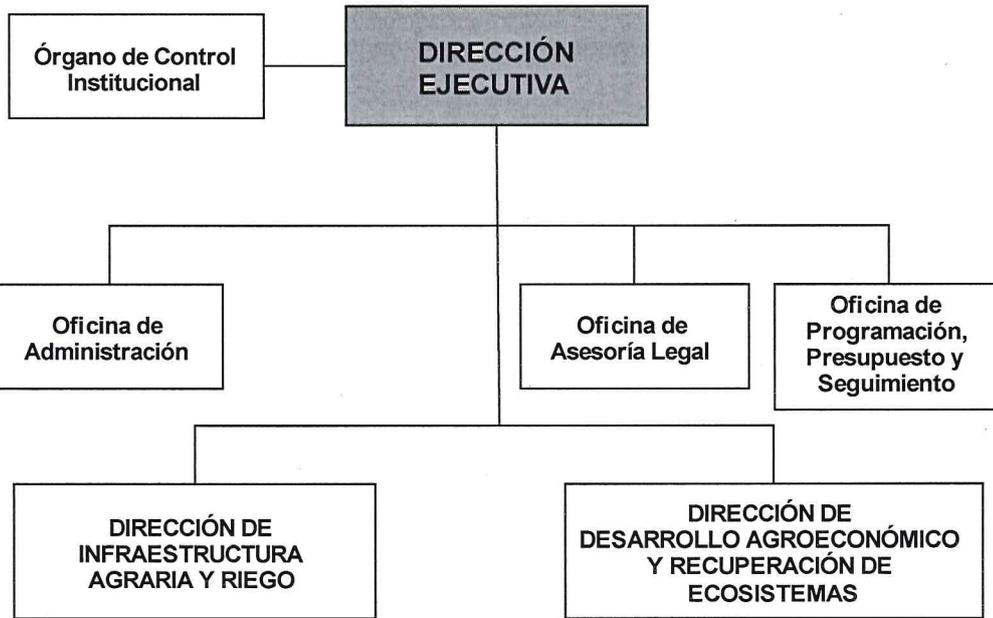




PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



**01. Órgano de Dirección**

01.1. Dirección Ejecutiva

**02. Órgano de Control**

02.1. Órgano de Control Institucional

**03. Órganos de Asesoramiento**

03.1. Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento

03.2. Oficina de Asesoría Legal.

**04. Órgano de Apoyo**

04.1. Oficina de Administración

**05. Órganos de Línea**

05.1. Dirección de Infraestructura Agraria y Riego

05.2. Dirección de Desarrollo Agroeconómico y Recuperación de Ecosistemas.

**1.3. Responsabilidades**

- a) Directivos: son responsables de promover la capacitación de los colaboradores a su cargo, a fin de fortalecer su desarrollo profesional alineado al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- b) Los colaboradores: 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 orgánica de Recursos Humanos y el Comité de Planificación de la Capacitación son responsables de ejecutar las acciones de capacitación, de acuerdo con las normas de SERVIR; es decir solo se pueden ejecutar acciones de capacitación previamente aprobadas en el PDP.

#### 1.4. Numero de Servidores Civiles por Régimen Laboral

UNIDADES ORGÁNICAS	REG. 728	OTROS	TOTAL
Dirección Ejecutiva	5		
Órgano de Control Institucional	0		
Oficina de Administración	35		
Oficina de Presupuesto, Planificación y Seguimiento	8		
Oficina de Asesoría Jurídica	3		
DIAR	10		
DDARE	22		
<b>TOTAL</b>		<b>83</b>	

El detalle de Servidores Civiles por Órganos y del Registro de la Unidad de Recursos Humanos se encuentra en el **ANEXO N° 01**, del presente documento.

### PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

#### 2.1. Comité de Planificación de la Capacitación

El Comité de Planificación de la Capacitación inicialmente conformado mediante Resolución de Directoral N° 057-2021-MIDAGRI-PEBLT-DE, y reconstituido mediante Resolución de Directoral N° 122-2021-MIDAGRI-PEBLT-DE, está integrado de la siguiente manera:

REPRESENTANTE DE LA ENTIDAD	
<b>PRESIDENTE</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>MIEMBRO</b>	Director de la Oficina de Presupuesto, Planificación y Seguimiento
<b>MIEMBRO</b>	Director de Línea designado por el Director Ejecutivo
REPRESENTANTE DE LOS SERVIDORES	
<b>MIEMBRO TITULAR</b>	Dr. José Luis Vilca Ticona
<b>MIEMBRO SUPLENTE</b>	CPC. Jaqueline Miranda Mamani



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## 2.2. Sensibilización sobre la importancia de la capacitación

En esta etapa, se puso a disposición de los directivos encargados del registro del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación lo siguiente:

- Guía con las principales pautas para el registro del referido diagnóstico.
- Atención de consultas de forma permanente.

## 2.3. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

### 2.3.1. Identificación de las prelaiones que cubrirá el PDP en el año 2021

Los niveles de prelación que se han considerado para la elaboración del PDP 2021, ha tomado en consideración a lo establecido en el artículo 14 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, así como lo determinado en el punto 6.1.1.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" y de acuerdo con el orden de prioridades para la planificación de la Formación Laboral identificada para el PEBLT.

El desarrollo del Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación (DNC) consideró realizar las siguientes actividades

- Identificación de las prelaiones que cubrirá el Plan de Desarrollo de las Personas en el año 2021:

**Prelación tipo C1:** Son las acciones de capacitación que se requieren para cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, de entes rectores o planes de mejora de los servidores de la entidad, con el fin de mejorar el desarrollo de las funciones actuales de la entidad, considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.

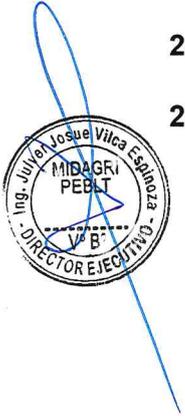
Asimismo, no resultaron aplicables al PDP las prelaiones siguientes:

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

**Prelación Tipo C2:** Requerimiento 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 D:** Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo, definidos 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.

**Prelación Tipo E:** Necesidades identificadas por SERVIR para el fortalecimiento del Servicio Civil.

### 2.3.2. Estrategia para elaborar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La Unidad Orgánica de Recursos Humanos y el Comité de Planificación para la Capacitación del PEBLT en adelante comité, teniendo en cuenta la normativa vigente, trabajó juntamente con los órganos y unidades orgánicas del PEBLT, brindando la información necesaria para que puedan elaborar sus matrices de requerimiento de capacitación oportunamente, así como en la validación de estas.

Con dicha información se procedió a elaborar el PDP 2021 siguiendo las etapas de Selección, Clasificación y Evaluación.

#### - Registro de las necesidades de capacitación

Los directivos responsables de las unidades orgánicas identificaron los requerimientos de capacitación para el cierre de brechas específicas en los puestos de trabajo, alineados al logro de los objetivos estratégicos y funciones correspondientes a cada unidad orgánica.

#### - Selección y calificación

La unidad orgánica de Recursos Humanos y el Comité de la Planificación de la Capacitación 2021 del PEBLT, verificaron que los requerimientos registrados por los directivos califiquen como acciones de capacitación de acuerdo con la definición establecida por SERVIR y que se encuentren relacionadas con las funciones asignadas al área usuaria.

#### - Clasificación y agrupación

En esta etapa se efectuaron dos acciones, la primera correspondió a la clasificación de las acciones de capacitación por materias, de acuerdo a lo establecido en el Anexo 4 de la Directiva N° 141-20 16-SERVIR-PE; y la segunda a la agrupación o integración de las mismas por similitud o afinidad.

#### - Etapa de Evaluación

En esta etapa se aplicó los criterios de pertinencia, según el cuadro siguiente.





VALOR DEL CRITERIO	CRITERIOS DE PERTINENCIA		
	A Beneficio de la Acción de Capacitación	B Tipo de Funciones del Servidor	C Objetivo de Capacitación
3	Beneficio Alto	Funciones sustantivas o de administración interna	Objetivo de desempeño
2	Beneficio Intermedio	Funciones directivas	Objetivo de aprendizaje (conocimientos y habilidades)
1	Beneficio Bajo	Funciones de soporte o complemento	Objetivo de aprendizaje (solo conocimiento)

CUADRO N° 01 CRITERIOS DE PERTINENCIA, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016- SERVIR/PE.

Es así como producto del análisis realizado, se han priorizado un total de 21 acciones de capacitación, las cuales se detallan en el Anexo 3, que forma parte integrante del presente documento.

#### 2.4. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

La demanda inicial para el presente año, los responsables de las unidades orgánicas en coordinación con la Unidad orgánica de Recursos Humanos y el Comité realizaron la priorización de las necesidades de capacitación más importantes, tomando en cuenta los objetivos estratégicos institucionales establecidos en el Plan Estratégico Sectorial Multianual 2015 - 2021 Sector Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y el Plan Estratégico Institucional y en concordancia con el presupuesto asignado para este año.

Dicha priorización también permitió ajustar el costo del Plan de Desarrollo de las Personas al presupuesto asignado, con lo cual se definió el cuadro de temas de capacitación para el presente año. (21 acciones de capacitación)

En ese contexto, presentamos a continuación Matriz Diagnóstico de Necesidades de Capacitación DNC descrito en el Anexo 02.





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – PDP 2021

### 3.1. Objetivo General

Desarrollar y fortalecer el conocimiento, competencias y habilidades de los servidores del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, a fin de contribuir a los objetivos estratégicos mencionados en el PDP Anual 2021 PEBLT.

### 3.2. Objetivo Especifico

- ❖ Contribuir al logro de los objetivos estratégicos mencionados en el presente PDP Anual 2021 PEBLT.
- ❖ Fortalecer las habilidades de liderazgo de los Directores del PEBLT, en temas relacionados al trabajo en equipo y gestión del tiempo, contribuyendo a la cohesión de los equipos para el logro de los resultados
- ❖ Potenciar las capacidades de los Servidores Civiles, dando énfasis a la modernización de la gestión institucional, así como la mejora y simplificación de los procesos.
- ❖ Promover e incentivar la participación de los servidores civiles, mediante acciones de comunicación interna.

### 3.3. Alcance

El Plan de Desarrollo de Personas PDP 2021 del PEBLT está dirigido a todos los servidores contratados bajo el Régimen Laboral 728, regulado bajo el Decreto Legislativo N° 728.

### 3.4. Estructura del Plan de Desarrollo de Personas

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2021 del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, está constituido por (21) acciones de capacitación, cuyo detalle se observa Matriz de PDP 2021 (Anexo N° 3) de acuerdo a las directrices establecidas por SERVIR según contribución a los objetivos estratégicos institucionales.

### 3.5. Programación de Ejecución

En cuanto a la programación de ejecución de las acciones de capacitación comprendidas en la Matriz PDP, las mismas de ejecutaran a partir del II trimestre de los corrientes.

### 3.6. Vigencia y Aprobación del PDP 2021

El presente PDP 2021, constituye un instrumento de gestión para la Planificación de las acciones de capacitación de los Servidores Civiles que laboran en el PEBLT, el mismo que ha sido aprobado por el comité del PDP el 24 de marzo del 2021, y que estará vigente durante el presente año.





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## CONSIDERACIONES ADICIONALES

### 4.1. Estrategias de Implementación

- ✓ Difusión y sensibilización sobre la importancia del PDP 2021, a través de campañas de comunicación.
- ✓ Difusión interna del PDP 2021 a nivel del PEBLT, a través de la intranet y mediante correos electrónicos, whatsapp y memorando circular.
- ✓ Evaluación de la capacitación a nivel de reacción, nivel de aprendizaje y nivel de aplicación.
- ✓ La ejecución del PDP 2021, será evaluada trimestralmente por el Comité de Planificación de la Capacitación del PEBLT.

### 4.2. Modificación del PDP 2021

De conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las Entidades Públicas". Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, excepcionalmente, el presente documento (PDP 2021) se podrá modificar cuando:

- ✓ Se varié algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando el presupuesto originalmente asignado.
- ✓ Se incluyan acciones de capacitación bajo la modalidad de formación laboral que cumplan con el numeral 5.1.1 de la Directiva antes mencionada.  
Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP 2021 son los responsables de un Órgano y/o Unidad Orgánica de PEBLT, para este fin la Unidad Orgánica de Recursos Humanos deberá solicitar la modificación a través de un Informe Técnico debidamente fundamentado, en la que se evidencie la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o con los objetivos estratégicos referidos en el PDP anual 2021.

### 4.3. Requerimiento de Capacitación

Los Órganos y/o Unidades Orgánicas del PEBLT, mediante informe dirigido a la Oficina de Administración, se solicitará con requerimiento de capacitación programados en el PDP 2021 para los Servidores Civiles, indicando el nombre del evento, nombre de los servidores civiles propuestos para la capacitación y régimen laboral (Decreto Legislativo 728) y el Jefe de OCI, adjuntando los términos de referencia correspondiente a la información relacionada al evento

Los Servidores Civiles para participar como beneficiarios de la capacitación suscriben el Formato de Compromisos de Capacitación, que hace referencia el último párrafo del numeral 6.4.2.1 de la Directiva "Normas para la Implementación del proceso de capacitación en la Entidades Publicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.





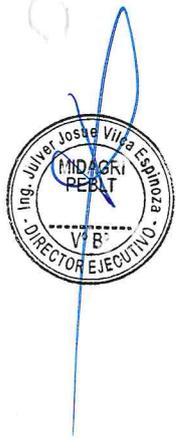
**4.4. Financiamiento de acciones de Capacitación**

El financiamiento de las 21 acciones de capacitación para el presente año oscila en la suma ascendente de S/.90.000.00, con las cuales se lograría hasta 83 participaciones, cuantificándose de los costos de las diferentes acciones de capacitación que comprende el PDP anual, solo costos directos (Inscripción, matrícula, admisión y/o cuota académica según corresponda) efectuándose de acuerdo a lo establecido por la Directiva “ Normas para la Implementación del proceso de capacitación en las Entidades Públicas” aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

El financiamiento estará de acorde a los recursos presupuestales certificados por la entidad, y previstos que permitan la aprobación y ejecución del Plan de Desarrollo de Personas, Anual 2021.

**4.5. Evaluación del PDP**

El cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas – PDP 2021 del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, se evaluará a través de los siguientes indicadores que se detallan a continuación:



N°	INDICADOR	FORMULA
1	Ejecución Presupuestal	(Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado) X 100
2	Numero de capacitaciones	Acciones de capacitación ejecutados
3	Porcentaje de servidores capacitados	(Servidores capacitados/total de servidores) x 100
4	Cuota de genero	(Servidores capacitados según sexo/total de servidores según sexo) x 100
5	Horas de capacitación	(horas totales de capacitación/total de servidores capacitados) x 100
6	Inversión de capacitación per cápita	(costo total de capacitación/total de servidores) x100

**CUADRO N° 2 Indicadores de Capacitación**



**ANEXOS**

- Anexo N° 01:** Número de servidores civiles que conforman el PEBLT.
- Anexo N° 02:** Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2021 del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.
- Anexo N° 03:** Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2021





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

## ANEXO 01

## Relación de Servidores del PEBLT bajo el Régimen 728

N°	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	CARGO
1	VILCA	ESPINOZA	JULVER JOSUE	DIRECTOR EJECUTIVO
2	AGUILAR	TICONA	BEATRIZ	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
3	AGUIRRE	CERNADEZ	NOELIA JACQUELINE	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
4	AGUIRRE	RIVERA	LUIS DANIEL	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
5	AQUIZE	VILCA	LILIAN JEANNETH	TESORERA
6	ARAZOLA	CCOSI	CRISTOBAL	TÉCNICO EN ACUICULTURA
7	ARROYO	CHAVEZ	CLARA ELENA	ASISTENTA SOCIAL
8	BARRANTES	ZELA	DANIEL RIGOBERTO	ESPECIALISTA EN PROCESO DE CONTRATACIÓN
9	BELLIDO	URVIOLA	JUAN CARLOS	CARGO DE CONFIANZA
10	BERNEDO	PAREDES	EDWIN RICHARD	ESPECIALISTA EN FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN PRESUPUESTAL
11	BUTRON	DE LA FLOR	CARMEN JULIA	SECRETARIA
12	CALLE	TECSI	ERIKA SANGDUEN	ESPECIALISTA EN PROCESO DE ADQUISICIÓN
13	CCALLI	CHINO	IRENE MARLENY	ASISTENTE TECNICO LEGAL
14	CCAMAPAZA	AGUILAR	PETRONILA	CONTADOR
15	CCOPA	QUISPE	HIPOLITO GILVERTO	MECANICO
16	CHACOLLI	VILCA	MARTIN EUSEBIO	TECNICO EN PROCESAMIENTO
17	CHIRINOS	UGARTE	LUZ PRIMITIVA	SECRETARIA
18	COILA	CHOQUE	FREDDY RAUL	ESPECIALISTA EN SIG
19	HUAMANI	DIAZ	VICTOR MANUEL	CARGO DE CONFIANZA
20	CUEVAS	QUISPE	JORGE FILIBERTO	INTEGRADOR CONTABLE
21	CUNO	MAMANI	ROBERTO	CHOFER
22	DEZA	CASTILLO	YENIY SIVILA	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
23	FARAH	CUSI	ALBERTO FLORENTINO	CHOFER
24	FLORES	CCALLOMAMANI	LUCIO	MECANICO ELECTRICISTA
25	FLORES	MEDINA	ORIETA YANINA	BIOLOGO PESQUERO
26	GALINDO	MORALES	SEVERINO APOLINAR	TOPOGRAFO
27	GARCIA	FERNANDEZ	LUIS ALBERTO	TECNICO EN ARCHIVOS
28	GOMEZ	HUASCOPE	FELIX	GUARDIAN
29	HERRERA	AGUIRRE	ANGEL WILFREDO	TECNICO EN ALMACENES
30	HOLGUIN	VELASQUEZ	JHANNET	ABOGADO
31	HUANCA	FLORES	LEONARDO	ASISTENTE EN TOPOGRAFIA
32	HUARACHI	GUZMAN	ZAIDA MIRIAM	ESPECIALISTA EN PLANIFICACION
33	HUARICALLO	LEONARDO	RUBEN ELIBERTO	CHOFER
34	IBEROS	QUISPE	RODOLFO	TECNICO ADMINISTRATIVO





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

35	JARA	CHURA	HIPOLITO	TEC EN CONTROL DE CALIDAD
36	LINO	TALAVERA	FRAN OLGER	ESPECIALISTA EN MANEJO Y PRESERVACION DE RECURSOS HIDRICOS
37	LLANOS	PEREZ	MERY	SECRETARIA
38	LUPACA	ANAHUA	OLGA AURELIA	SECRETARIA
39	MACEDO	PARI	YINA ELVIRA	TECNICO ADMINISTRATIVO
40	MEDINA	MAMANI	ADRIAN EDWING	TECNICO EN LABORATORIO DE SUELOS
41	MIRANDA	MAMANI	JACQUELINE	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
42	MUJICA	SANCHEZ	FREDY WALTER	ESPECIALISTA EN SNIP
43	NALVARTE	ANDRADE	ANDREA VIRGINIA	SECRETARIA
44	NINA	LIMACHE	MARGARITA	TECNICO AGROPECUARIO
45	NUÑEZ	COILA	MAX SOMAR	CARGO DE CONFIANZA
46	NUÑEZ	LLANOS	JAVIER GUIDO	ESPECIALISTA EN PERSONAL II
47	ORDOÑO	QUISPE	EDITH	ESPECIALISTA EN PERSONAL
48	PACCO	QUISPE	HUMBERTO	TECNICO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
49	PACO	QUISPE	ERNESTO	CHOFER
50	PACORI	FUENTES	ALEX AMADEO	ABOGADO
51	PAMPA	QUISPE	LUIS	ESPECIALISTA EN MANEJO DE MICROCUENCAS
52	PORTUGAL	CATACORA	RAUL EDILBERTO	TECNICO EN RELACIONES PUBLICAS
53	QUISPE	CRUZ	DINA MARLENI	ESPECIALISTA EN BIENES PATRIMONIALES
54	QUIZA	CARPIO	MARCO ANTONIO	BIOLOGO PESQUERO
55	RODRIGO	SUCA	NINFA	TECNICO EN TRAMITE DOCUMENTARIO
56	ROJAS	MAMANI	AURORA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
57	ROSADO	GUERRA	GARY JIMMY	BIOLOGO
58	SALINAS	PINTO	MANUEL	ESPECIALISTA EN PLANIFICACION
59	SOSA	QUISPE	JULMER	PLANIFICADOR
60	SUCASAIRE	UTURUNCO	ELSA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
61	TICONA	AEDO	ALBER	CHOFER
62	VALDEZ	BUTRON	LUIS ALFREDO	TECNICO AGROPECUARIO
63	VARGAS	RUELAS	NATALIO	TOPOGRAFO
64	VENEGAS	BLANCO	MARILU YANET	TECNICO EN ABASTECIMIENTO
65	VILCA	TICONA	JOSE LUIS	ESPECIALISTA EN MANEJO AMBIENTAL
66	YANAPA	MAMANI	LUZ NILDA	ESPECIALISTA EN RACIONALIZACION
67	ZAVALETA	FRISANCHO	JESSICA CAROL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
68	ZEGARRA	ORTIZ	MARIA ISABEL	SECRETARIA
69	CCAMAPAZA	PACSI	TITO AGUSTO	TECNICO
70	CONDORI	FLORES	ALFREDO	TECNICO
71	PALACIOS	PALACIOS	JUAN	TECNICO
72	AGUILAR	MARON	MANUEL PORFIRIO	GUARDIAN
73	IBEROS	QUISPE	RODOLFO	TECNICO ADMINISTRATIVO





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

74	MAYTA	CHAMBILLA	JULIAN ANTONIO	GUARDIAN
75	MAMANI	CARIAPAZA	TONY MARCIAL	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO
76	MEDINA	MEDINA	JESUS JHORZY	GUARDIAN
77	NINA	RAMOS	ADOLFO	GUARDIAN
78	NUÑEZ	FERNANDEZ	JAIME IVAN	CHOFER
79	POMA	QUISPE	ROSSMERY TATIANA	TECNICO ADMINISTRATIVO
80	QUISPE	CAHUANA	GLICERIO	CHOFER
81	TISNADO	CHUQUIMIA	RICHARD FRANK	CHOFER
82	TITO	SUCASAIRE	MIGUEL ANGEL	ESPECIALISTA EN SISTEMAS
83	VERA	FLORES	LUIS EDGAR	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO



MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP PEBLT 2021

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE LA CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL
													COSTOS DIRECTOS
1	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	10	B2	Liderazgo de equipos en contexto de crisis	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
2	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	30	B	Etica en la funcion publica en el marco de COVID 19	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
3	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	10	B	Implementacion del Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco COVID 19	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
4	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	B	Integridad, honestidad, mediocridad e ingnorancia	Formación Laboral	Charla	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
5	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	B	Trabajo en Equipo	Formación Laboral	Charla	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
6	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	A3	Perfeccionamiento del Contrato / OSCE	Formación Laboral	Charla	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
7	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	B	Vive como Lider	Formación Laboral	Charla	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
8	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	B	Empatia y autoestima	Formación Laboral	Charla	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
9	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	D5	Manejo de Cuencas	Formación Laboral	Charla	C1	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
10	DE OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	45	A3	Curso Especializado en Gestión de Contrataciones con el Estado	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 25,500.00
11	DIAR DDARE OPPS	VARIOS	VARIOS	15	A2	Elaboración, ejecución y liquidación de proyecto de inversión (obras y productivos)	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 14,000.00
12	DE OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	30	A1	Planeamiento Estrategico y Operativo en el Sector Publico (CEPLAN Y OTROS)	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 15,000.00
13	DE OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	B	Habilidades blandas	Formación Laboral	Curso/Taller	C1	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,500.00
14	DE OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	J1	Igualdad de Genero	Formación Laboral	Curso/Taller	C1	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,000.00
15	DE	1	1	1	B2	Gerencia de Recursos Humanos	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 2,000.00
16	DE	1	1	1	B1	Gerencia en Administración Pública	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 2,000.00
17	DDARE	VARIOS	VARIOS	30	D5	Cadena productiva de ganado vacuno y ovino	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 10,000.00
18	DE OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	B2	Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 4,000.00
19	DE OPPS DDARE DIAR OA OAL			83	B1	Modernizacion de la Gestión Pública (Simplificacion Administrativa, Gestión de Procesos y Portal de Transparencia Estandar)	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 6,000.00
20	DE OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	B5	Sistema Nacional de Control Interno	Formación Laboral	TALLER	C1	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 4,000.00
21	DE OPPS DDARE DIAR OA OAL	VARIOS	VARIOS	83	B	Políticas y Procedimientos de la Administración Publica	Formación Laboral	Curso	C1	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 4,000.00
<b>TOTAL: =====&gt;</b>													<b>S/ 95,000.00</b>



**MATRIZ DE REQUERIMIENTO DE CAPACITACION PEBLT 2021 - DNC**

Nº	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	DESCRIBA LA FUNCION DEL PERFIL DE PUESTO Y OBJETIVO DEL ORGANO O UNIDAD ORGANICA AL QUE	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE ACCIÓN DE LA CAPACITACION	CODIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA Capacitación: DE APRENDIZAJE / DE DESEMPEÑO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL
1	DDARE	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Mejoramiento Genético	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,000.00
2	DDARE	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Mejoramiento de Praderas Pastos Cultivados y Forrajes	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,000.00
3	DDARE	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Procesamiento de lácteos	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,000.00
4	DIAR	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Supervisión y Liquidación de Obras	Formación Laboral	CURSO	C1	7	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 12,000.00
5	OPPS DDARE DIAR	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Elaboración de Expedientes Técnicos	Formación Laboral	CURSO	C1	7	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 8,000.00
6	DIAR	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Formulación de proyectos de Inversión	Formación Laboral	CURSO	C1	7	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 8,000.00
7	DDARE	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Gestión de Recursos Hídricos	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 8,000.00
8	OPPS DDARE DIAR	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Planificación Estratégica territorial	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 4,000.00
9	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Ley de Contrataciones con el Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	7	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 32,000.00
10	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Sistema Nacional de Abastecimientos	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 4,000.00
11	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Sistema Nacional de Control Interno	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 4,000.00
12	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	CURSO	C1	4	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 4,000.00
13	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Seguimiento de la Ejecución de Inversiones	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,000.00
14	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Sistema de Información Plan de Acción 2021	Formación Laboral	CURSO	C1	4	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 4,000.00
15	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Gestión de Procesos	Formación Laboral	CURSO	C1	4	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 4,000.00
16	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Ejecución presupuestal	Formación Laboral	CURSO	C1	4	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 4,000.00
17	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Directiva Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	Formación Laboral	CURSO	C1	4	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 4,000.00
18	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Igualdad de Genero	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 5,000.00
19	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Modernización de la gestión pública (simplificación administrativa, gestión de procesos y portal de transparencia estandar)	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 16,000.00
20	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Identificación institucional	Formación Laboral	CURSO	C1	4	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 8,000.00
21	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Administración pública	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 3,000.00
22	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Desarrollo Personal	Formación Laboral	CURSO	C1	6	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 3,000.00
23	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Comunicación Oral	Formación Laboral	CURSO	C1	7	Aprendizaje	Virtual	IV	S/ 3,000.00
24	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Redacción Técnica	Formación Laboral	CURSO	C1	4	Aprendizaje	Virtual	III	S/ 8,000.00
25	DE	1	1	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Gerencia en Recursos Humanos	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 2,000.00
26	DE	1	1	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Gerencia en Administración Pública	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	II	S/ 2,000.00
27	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Liderazgo de equipos en contexto de crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
28	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Etica en la función pública en el marco de COVID 19	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
29	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Implementación del Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco COVID 19	Formación Laboral	CURSO	C1	5	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
30	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Integridad, honestidad, mediocridad e ingnorancia	Formación Laboral	CHARLA	C1	4	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
31	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Trabajo en Equipo	Formación Laboral	CHARLA	C1	4	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
32	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Perfeccionamiento del Contrato / OSCE	Formación Laboral	CHARLA	C1	4	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
33	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Vive como Lider	Formación Laboral	CHARLA	C1	4	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
34	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Empatía y autoestima	Formación Laboral	CHARLA	C1	4	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
35	OPPS DDARE DIAR OA OAL	VIARIOS	VIARIOS	Fortalecer capacidades de gestión institucional	Manejo de Recursos	Formación Laboral	CHARLA	C1	4	Aprendizaje	Virtual	I	S/ -
<b>TOTAL:=====</b>													<b>S/ 166,000.00</b>

