

PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL

PUYANGO - TUMBES

CUT N° 1479-2022-PEBPT

30 MAR 2022

Manuel Arevalo valladares
DESIGNADO R/D.0133-2021-MIDAGRI-DVDAFIR-PEBPT-D-E
DNI. 03481904
FEBATARIO



Resolución Directoral N° 139 /2022-MIDAGRI-DVDAFIR-PEBPT-DE

Tumbes, 30 MAR 2022

VISTO:

Certificación de Crédito Presupuestario Nota N° 0000000164 con fecha de aprobación 29 de marzo del 2022, Informe N° 095/2022-MIDAGRI-DVDAFIR-PEBPT-OA-RR.HH del 29 de marzo del 2022; y,

Considerando:

Que, mediante Decreto Supremo N° 106-80-AA se creó como organismo técnico y administrativo la Dirección Ejecutiva del Proyecto Especial Puyango - Tumbes en el departamento de Tumbes, a fin de aprovechar las potencialidades técnicas y administrativas que requiera, especialmente de la margen derecha del río Tumbes, que cuenta con extensas áreas para irrigar, a través del Convenio Binacional entre Perú y Ecuador;

Que, mediante el artículo 2 del Decreto Supremo N° 030-2008-AG se aprueba la fusión del Instituto Nacional de Desarrollo - INADE, del que dependía el Proyecto Especial Binacional Puyango - Tumbes, al entonces Ministerio de Agricultura, hoy Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, siendo este último el ente absorbente, por consiguiente, el Proyecto Especial Binacional Puyango - Tumbes corresponde a la Unidad Ejecutora 014 del Pliego 013 Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego;

Que, mediante Decreto Supremo N° 098-2021-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de mayo de 2021, se aprueba la calificación y relación de los Programas y Proyectos Especiales del Poder Ejecutivo que dependen de cada ministerio. Asimismo, en el artículo primero de las disposiciones complementarias finales de la precitada norma, se establece que el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes -PEBPT, califica desde el punto de vista organizacional como programa bajo dependencia del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego;

Que, teniendo en cuenta el Principio de Legalidad tal como lo establece el Artículo IV de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444- las Autoridades Administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, constituyendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, por su parte, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias u capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones

Resolución Directoral N° 139/2022-MIDAGRI-DVDAFIR-PEBPT-DE

del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, el artículo 135 del citado Reglamento 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. El Plan de Desarrollo de las Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante Informe N° 095/2022-MIDAGRI-DVDAFIR-PEBPT-OA-RR.HH del 29 de marzo del 2022, el Responsable del Grupo Funcional de Recursos Humanos aprueba el Plan de Desarrollo de Personas del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes. Asimismo, comunica que se cuenta con la debida Certificación de Crédito Presupuestario Nota N° 0000000164 por un monto de S/ 60,000.00 soles, para las acciones de capacitación del Plan de Desarrollo de Personas PDP – 2022 del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes;

Que, se hace necesario aprobar del referido Plan de Desarrollo mediante el respectivo acto resolutivo, dado que constituye una herramienta de gestión para el desarrollo de las competencias del personal profesional y no profesional, cuya aplicación tiene por finalidad mejorar el desempeño laboral, coadyuvando hacia la mejor calidad en la prestación de los servicios que brinda el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes;

Que, el citado Plan ha sido validado por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes conformado mediante Resolución Directoral N° 046-2021-MIDAGRI-DVDAFIR-PEBPT-DE, según consta en el Acta N° 001-2022-CPC del 22 de marzo del 2022;

Que, conforme con el numeral 6.4.1.4 de la Directiva “**Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas**” aprobado con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, de conformidad con el literal s) del artículo 10° del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, prescribe “...s) Expedir Resoluciones Directorales en asunto de su competencia...”;

Que, conforme a los documentos que se citan en el visto, y en mérito a la Resolución Ministerial N° N° 0111-2022-MIDAGRI, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 25 de marzo del 2022 y con el visado de la Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento, Oficina de Administración y Oficina de Asesoría Legal del PEBPT;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2022 del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER a la Oficina de Administración la difusión de la presente Resolución a las Direcciones, Oficinas, Grupos Funcionales y Órgano de Control Institucional del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes.

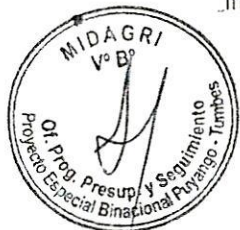


Resolución Directoral N°/39 /2022-MIDAGRI-DVDAFIR-PEBPT-DE

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, y el Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2022 del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, en los plazos y formas establecidos en la normatividad vigente.

ARTÍCULO CUARTO.-NOTIFICAR la presente Resolución a la Dirección de Infraestructura Agraria y Riego, Dirección de Desarrollo Agroeconómico, Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento, Oficina de Administración, Oficina de Asesoría Legal y Órgano de Control Institucional del PEBPT, así como al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego para los fines pertinentes.

Regístrese, Notifíquese y Archívese



MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES

Juan Edgardo Farias Barreto
Juan Edgardo Farias Barreto
DIRECTOR EJECUTIVO (e)



CERTIFICO: que la presente copia Fotostática es exactamente igual al Documento Original que he tenido a la vista

Manuel Arevalo

30 MAR 2022

Manuel Arevalo valladares
DESIGNADO R/D.0133-2021-MIDAGRI-DVDAFIR PEBPT-D-E
DNI. 03481904
FEDATARIO



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



PROYECTO ESPECIAL
BINACIONAL
PUYANGO TUMBES

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2022

PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES

2022

1



Siempre
con el pueblo



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y RiegoPROYECTO ESPECIAL
BINACIONAL
PUYANGO TUMBES

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INDICE

I.	PRESENTACIÓN	03
II.	ASPECTOS GENERALES	04
2.1	Marco Normativo	
2.2	Marco estratégico institucional	
2.2.1	Misión institucional	
2.2.2	Visión institucional	
2.2.3	Objetivos específicos institucionales	
2.3	Finalidad de la capacitación	
2.4	Objetivos y estrategias de la capacitación	
2.4.1	Objetivos	
2.4.2	Estrategias	
2.5	Número de Servidores Civiles del PEBPT	
2.6	Actores de la capacitación	
2.7	Prelación para la formación laboral	
III.	ESTRUCTURA ORGÁNICA INSITUCIONAL	11
IV.	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
4.1	Recepción de necesidades de capacitación	
4.2	Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC	
4.3	Evaluación de acciones de capacitación	
V.	PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN	13
5.1	Recursos humanos	
5.2	Recursos financieros	
5.3	Costos de la capacitación	
VI.	COMPROMISOS QUE ASUMEN LOS BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	13
6.1	Permanecer en la entidad	
6.2	Aprobar o cumplir con la calificación mínima	
6.3	Evaluación de la capacitación	
6.4	Transmitir los conocimientos adquiridos	
VII.	PENALIDADES DE ASUMEN LOS BENEFICIARIOS	18
VIII.	MODIFICACION DEL PDP	19
IX.	DISPOSICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PDP – 2022	20
X.	GLOSARIO DE TERMINOS	20
XI.	ANEXOS	22
ANEXO N° 01	: Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	
ANEXO N° 02	: Matriz del PDP – 2022	
ANEXO N° 03	: Encuesta de satisfacción	
ANEXO N° 04	: Formato de compromisos como beneficiarios de capacitación	





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

I. PRESENTACIÓN

El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes – PEBPT, es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, que se encuentra supervisado por el Viceministro de Desarrollo de Infraestructura Agraria y Riego, cuya finalidad es formular y ejecutar actividades, programas y proyectos de inversión pública, para elevar el nivel de vida y el proceso de desarrollo del departamento de Tumbes, en materia agraria, en el marco de la política nacional agraria de desarrollo e integración fronteriza y de las políticas y planes en materia agraria.

La elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del PEBPT – PDP año 2022 se ha realizado de acuerdo a la Directiva **"Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"**, aprobada mediante la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 0141-2016-SERVIR/PE; y corresponde a un Documento de Gestión, alineado a los objetivos específicos del PEBPT, contenidos en su Manual de Operaciones, su prioridad es fortalecer las capacidades y conocimientos que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores civiles; para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos, tomando como base la información recogida en el año, en el que se iniciaron las acciones correspondientes al Ciclo del Proceso de Capacitación.

El Plan de Desarrollo de Personas – PDP Anualizado 2022 del PEBPT, contribuye a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación, de acuerdo a un proceso estandarizado que se estableció por la Autoridad Nacional del Servicio Civil aplicable a todas las entidades de la Administración Pública.

En consecuencia la propuesta de PDP para el año 2022 del PEBPT, ha sido elaborado en virtud a las necesidades de capacitación comunicadas por las Direcciones y Oficinas de la entidad, y puesto a consideración del Comité de Planificación de la Capacitación para su validación correspondiente.



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 MARCO NORMATIVO

- Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba Reglamento General de la Ley N° 30057
- Decreto de Legislativo N° 1505- Decreto Legislativo que establece medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de fecha 08 de agosto de 2016, que aprueba la Directiva “**Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas**”.
- Resolución Ministerial N° 0051-2015-MINAGRI, de fecha 05 de febrero de 2015, que aprueba el **Manual de Operaciones del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes**, y sus modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 065-2020-MINAGRI-SG, de fecha 16 de mayo de 2020, que aprueba el Plan Estratégico Institucional – PEI 2019 – 2024, del Ministerio de Agricultura y Riego.
- Resolución Ministerial N° 0385-2021-MIDAGRI, de fecha 30 de diciembre de 2021, que aprueba el Plan Operativo (POI) del Pliego 013: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego para el Año Fiscal 2022.
- Resolución Ministerial N° 0363-2021-MIDAGRI, que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos correspondiente al Año Fiscal 2022 del Pliego 013: Ministerio de desarrollo Agrario y Riego.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

2.2 MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2.2.1 Misión Institucional

Contribuir a elevar el desarrollo agrario en zonas de frontera de manera competitiva, sostenible e inclusiva; coordinada y articulada con los actores públicos y privados dentro del ámbito de intervención mediante la ejecución de actividades, programas y proyectos de inversión pública de infraestructura agraria y riego, así como el desarrollo sostenible, agropecuario y forestal, y contribuir a la inversión en los espacios de frontera.



2.2.2 Visión Institucional

El Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes es una institución del sector público encargada de ejecutar y administrar la infraestructura hidráulica de propósito múltiple, de promover el desarrollo sostenible de la región Tumbes integrada a la economía nacional y de mejorar el nivel de vida de sus pobladores, apoyando la lucha contra la extrema pobreza en nuestra área de influencia.



2.2.3 Objetivos Específicos Institucionales (Manual de Operaciones – PEBPT)

- Elevar la producción, productividad, articulación y asociatividad de los mercados de los productores agrarios ubicados en zonas de frontera.
- Atender el déficit de infraestructura de riego, drenaje, defensa ribereña y sistemas de riego.
- Contribuir a la recuperación, conservación, manejo y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.
- Fortalecer la intervención articulada del PEBPT con los Gobiernos Regionales y Locales.



2.3 FINALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

El artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

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.

El artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la Capacitación tiene por finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado, así como alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

En dicho contexto, el presente PDP – 2022, plantea los objetivos, estrategias y acciones de capacitación a ejecutar para cumplir con lo establecido en la Ley N° 30057, su Reglamento y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".

2.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

2.4.1 Objetivos:

- Actualizar y perfeccionar los conocimientos que requieren los servidores para elevar la calidad en el desempeño de sus funciones.
- Generar y fortalecer un Clima Laboral, basado en valores y en concordancia con el Código de Ética de la Función Pública.
- Consolidar las capacidades y competencias técnicas del personal de entidad, con la finalidad de brindar servicio de atención oportuna y con calidad al usuario.

2.4.2 Estrategias:

- Sensibilizar a los funcionarios, profesionales, técnicos, auxiliares y obreros del PEBPT, respecto a la importancia de la Gestión de la Capacitación.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- Realizar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, de acuerdo a las fases del Ciclo del Proceso de Capacitación, recogiendo los requerimientos de capacitación de todas las Unidades Orgánicas del PEBPT.
- Elaborar y aprobar el Plan de Desarrollo de Personas del PEBPT – PDP 2022, que incluye la Matriz del Plan, en la cual se detallan las acciones de capacitación priorizadas conforme a lo establecido en el artículo 17 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Ejecutar las acciones de capacitación dirigida a funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes.
- Asegurar que los proveedores de capacitación, cuenten con la experiencia, excelencia y prestigio en el rubro.
- Evaluar el 100% de las acciones de capacitación a nivel de Reacción.



2.5 NUMERO DE SERVIDORES CIVILES DEL PEBPT

Modalidad de Contratación	Varones	Mujeres	Total Servidores
D.L. 728	81	31	112
Total	81	31	112



2.6 ACTORES DE LA CAPACITACIÓN

El proceso de capacitación involucra la participación de actores al interior de las entidades, así como externos a éstas, que en el marco de sus roles aportan a la gestión de este proceso.



Actores Externos

- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Ente Rector de la capacitación para el sector público en los tres niveles de Gobierno, que planifica, desarrolla, gestiona y evalúa la política de capacitación para el Sector Público, de acuerdo a lo previsto en el artículo 11 del Reglamento General de la Ley.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- Entes Rectores

Los Entes Rectores, en su condición de autoridad técnico-normativa, promueven y desarrollan capacitación en el ámbito de su competencia. Para ello, aprueban sus Planes de Capacitación debiendo informar a SERVIR su programación, así como su ejecución.

La planificación de la capacitación de los Entes Rectores, sirve para definir las Acciones de Capacitación por Formación Laboral dirigida a los operadores de los Sistemas en el sector público. Dicha planificación se elabora a partir de los resultados de los Diagnósticos de Conocimientos que realizan los Entes Rectores en coordinación con SERVIR, u otras metodologías que considere el Ente Rector, de acuerdo a lo previsto en el artículo 13 del Reglamento General de la Ley. SERVIR.

- Proveedores de capacitación

Los proveedores de capacitación son las universidades, institutos, centros de formación, escuelas o cualquier otra persona jurídica, pública o privada, con sede en el territorio nacional o extranjero, que brindan capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional. Los proveedores de capacitación otorgan los documentos correspondientes que acrediten la aprobación o participación en una Acción de Capacitación.

Comprende también a las personas naturales expertas en una materia, pudiendo ser de la entidad o consultores externos, en cuyo caso, pueden brindar capacitación por Formación Laboral a través de cursos, talleres o conferencias. En dichos supuestos, la entidad a la que pertenece el beneficiario de capacitación otorga el documento correspondiente que acredite la aprobación o participación, según corresponda.

Actores Internos

- Comité de Planificación de la Capacitación

Responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- **Oficina de Recursos Humanos - ORH**

Órgano, unidad orgánica o la que haga sus veces, que se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento General de la Ley. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el proceso de capacitación en concordancia con lo establecido por SERVIR.

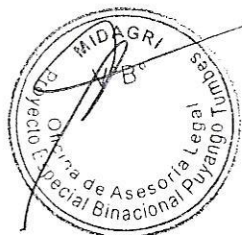
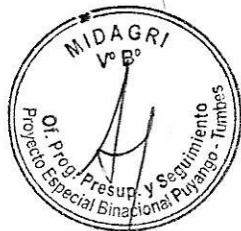
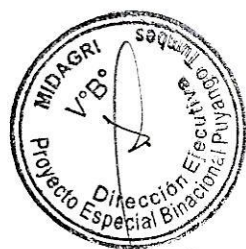
- **Servidores civiles**

Comprende a los servidores del régimen de la Ley del Servicio Civil organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley y a los contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057.

Los servidores civiles que acceden a Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas, se denominan beneficiarios de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el servidor. Los beneficiarios de capacitación deben cumplir con los compromisos o penalidades previstos en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la Directiva "**Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas**".

- **Titular de la entidad:**

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. El titular, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas. Corresponde a dicha autoridad prever los recursos presupuestales para su financiamiento.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- **Órganos y unidades orgánicas de la entidad:**

Estos completan la Matriz de Requerimientos de Capacitación de acuerdo al asesoramiento que brinde la ORH. El responsable de cada órgano o unidad orgánica es responsable de la información contenida en dicha Matriz.



2.7 PRELACIÓN PARA LA FORMACIÓN LABORAL

Conforme a lo establecido en el artículo 14 del Reglamento General de la Ley, el orden de prioridades para la planificación de la Formación Laboral es el siguiente:

- Necesidades de capacitación previstas en los Planes de Mejora de los Servidores Civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación (de ser el caso).
- Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.
- Requerimientos para el 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.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

III. ESTRUCTURA ORGÁNICA INSTITUCIONAL

Para el cumplimiento de sus objetivos y metas, el PEBPT cuenta con órganos y unidades orgánicas, según la siguiente estructura.

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

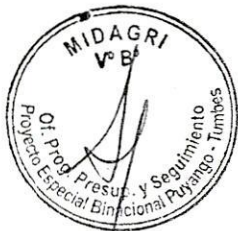
04 Órgano de Apoyo

04.1 Oficina de Administración

05 Órganos de Línea

05.1 Dirección de Infraestructura Agraria y Riego

05.2 Dirección de Desarrollo Agroeconómico



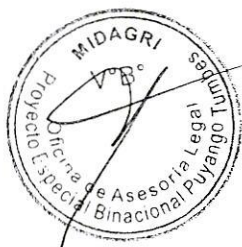
IV. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

4.1 RECEPCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para determinar las necesidades de capacitación se solicitó a cada Director de Línea y Jefe de Oficina del PEBPT, sus requerimientos de capacitación para el personal a su cargo, habiéndose realizado previamente el proceso de sensibilización respecto a la **Importancia de la Gestión de la Capacitación**.

Los temas y cursos solicitados, están directamente vinculados a las funciones de cada órgano y puesto respectivo.

Para la atención de los objetivos de capacitación, se han priorizado las acciones de capacitación relacionadas a:





“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Temas de Especialidad.- son aquellos de interés específico a cada órgano, vinculados a sus funciones y competencias, y serán programados de acuerdo a la información obtenida del diagnóstico de necesidades de capacitación. Los costos corresponden a la oferta pública de entidades proveedoras de cursos especializados.

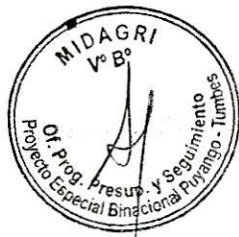
Temas Transversales.- son aquellos solicitados por más de un órgano del PEBPT, abarcan contenidos de varias especialidades y están dirigidos para todo el personal de los diferentes grupos ocupacionales en el PEBPT.



4.2 MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC

El DNC del PEBPT 2022, ha sido elaborado, considerando los criterios: beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor y objetivos de capacitación; la matriz es ordenada conforme al código de prioridad, así como por rango de pertinencia. En tal sentido se ha llegado a elaborar la primera versión del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC.

A partir del DNC del PEBPT – 2022, se elabora el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2022 del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (Anexo n° 02)



4.3 EVALUACIÓN DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas –PDP 2022 del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, contempla niveles de evaluación, que miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas:

- Nivel Reacción : mide la satisfacción de los participantes.
- Nivel de Aprendizaje : mide los conocimientos adquiridos de acuerdo al objetivo de aprendizaje.
- Nivel de Aplicación : mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores.

Los resultados de la evaluación generan información para la mejora continua de la gestión de la capacitación.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

V. PRESUPUESTO Y RECURSOS DISPONIBLES PARA LA CAPACITACIÓN

5.1 RECURSOS HUMANOS

Las acciones de capacitación se realizarán con capacitadores externo y/o internos, de ser el caso, para el dictado y desarrollo de las acciones de capacitación.

5.2 RECURSOS FINANCIEROS

Para la ejecución de las acciones de capacitación contenidas en la Matriz del PDP Anualizado 2022, se cuenta con el Marco Presupuestal correspondiente al Ejercicio Fiscal 2022, Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios con un costo total de **SESENTA MIL Y 00/100 SOLES (S/. 60,000.00)**.

5.3 COSTOS DE LA CAPACITACIÓN

Costos Directos:

Comprende la inscripción, matrícula y/o cuota académica que corresponda.

Costos Indirectos:

Todas las acciones de capacitación serán realizadas en la modalidad virtual, debido al Estado de Emergencia que está aconteciendo nuestro País por la COVID-19; solo comprenderían los gastos administrativos para la obtención de la certificación, entre otros.

VI. COMPROMISOS QUE ASUMEN LOS BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

Los Servidores Civiles del PEBPT beneficiados con acciones de capacitación contenidas en el PDP – 2022, deberán permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

6.1 Permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según correspondaPermanencia en la entidad

El beneficiario de capacitación debe permanecer en la entidad por un tiempo determinado con función al valor de la capacitación calculado. En el cuadro 1 se determina la duración del tiempo de permanencia:

Cuadro N° 1: Valor de la Capacitación para determinar la duración del Tiempo de permanencia

<u>Valor de la capacitación</u>	<u>Tiempo de permanencia</u>
Menor o igual a 1/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 30 días calendario
Mayor a 1/3 UIT hasta 2/3 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 60 días calendario
Mayor a 2/3 UIT hasta 1 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 120 días calendario
Mayor a 1 UIT HASTA 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días + 180 días calendario
Mayor a 2 UIT	Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días a 240 días calendario

Fuente: Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE)

El valor de la capacitación (VC) se calcula de acuerdo a lo siguiente:

- Si la capacitación se brinda fuera de la jornada de servicio, el valor de la capacitación es la suma de los costos directos e indirectos.
- Si la capacitación se brinda dentro de la jornada de servicio, el valor de la capacitación se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$VC = CC + ECHS$$



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

- VC: Valor de la Capacitación
- CC: Costos de la Capacitación, es decir la suma de los costos directos e indirectos
- DC: Duración de la Capacitación (horas cronológicas)
- FHT: Cantidad de horas de capacitación que el servidor realiza fuera de su jornada de servicio
- ECHS: Equivalencia en costo por hora del beneficiario de capacitación en función de su remuneración mensual por la cantidad de horas de la jornada de servicio afectada

$$\text{ECHS} = (\text{Remuneración Mensual del Servidor} / 30 / 8) * (\text{DC} - \text{FHT})$$

- El tiempo de permanencia (TPC) se calcula de acuerdo a lo siguiente:

La duración de la capacitación (DC) corresponde al cálculo del doble de tiempo de duración de la capacitación en días, se realiza de la siguiente manera:

$$\text{Doble de Tiempo de duración de la capacitación en días} = (\text{DC} / 8) * 2$$

Al doble de tiempo de duración de la capacitación en días, se le adiciona la cantidad de días calendario previsto en el Cuadro 1, de acuerdo al Valor de la Capacitación calculado. La cantidad de días que resulte es el Tiempo de permanencia al que se debe comprometer el beneficiario de capacitación. Dicho resultado se considera como días calendarios.

Devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda

- Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, durante el desarrollo de la Acción de Capacitación o desde el día siguiente de culminada dicha acción, debe devolver el íntegro del





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

valor de la capacitación, el cual será descontado en su respectiva Liquidación de Beneficios Sociales.

- Si el beneficiario de capacitación deja de prestar servicios en la entidad, por causa imputable a éste, antes de cumplir con el tiempo de permanencia al que se comprometió, debe devolver el remanente del valor de la capacitación calculado de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$RVC = VC * [(TPC - TPR) / TPC]$$

RVC: Remanente del valor de la capacitación

TPC: Tiempo de permanencia en días calendarios a los que se comprometió

TPR: Tiempo de permanencia en días calendarios que cumplió

Asimismo, cuando el servidor gane un concurso público de méritos transversal en la misma entidad, este deberá continuar cumpliendo su tiempo de permanencia en el nuevo puesto.

Del mismo modo, si durante el compromiso de permanencia, la entidad dispone la rotación de un servidor, éste deberá continuar cumpliendo su compromiso en el órgano o unidad orgánica asignada.

6.2 Aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad

Los beneficiarios de capacitación deben aprobar con la nota mínima establecida por el proveedor de capacitación o, en su defecto PEBPT determinará la nota mínima aprobatoria como parte de su política interna de capacitación, el servidor deberá sujetarse a dicha política. En ambos casos, el servidor debe acreditar su calificación con el documento correspondiente. En caso la acción de capacitación no demande una calificación, el beneficiario de capacitación debe acreditar su asistencia con el documento correspondiente.

En caso la Acción de Capacitación no demande una calificación, el beneficiario de capacitación debe acreditar su asistencia con el documento correspondiente.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

6.3 Cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados

Los beneficiarios de capacitación deben completar las herramientas de evaluación de acuerdo al nivel de evaluación establecido para cada acción de capacitación, de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.3 de la Directiva **"Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"**.

6.4 Transmitir, a solicitud de la entidad, los conocimientos adquiridos

El beneficiario de capacitación debe transmitir los conocimientos adquiridos, por lo menos, a través de una charla o taller, a los servidores civiles de la entidad cuyas funciones se relacionan con la capacitación recibida por el servidor. El plazo máximo para el cumplimiento de este compromiso es de tres meses calendario.

Las obligaciones generadas por estos compromisos, se empiezan a computar desde el día hábil siguiente de concluida la acción de capacitación. Estas obligaciones son factibles de postergarlas únicamente por causas justificadas o período de vacaciones del servidor, de acuerdo a lo previsto en el artículo 19 del Reglamento General de la Ley.

Si la entidad desvincula al servidor (por causa no imputable a este), no se le exige el cumplimiento de los compromisos asumidos ni se generan penalidades.



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

VII. PENALIDADES QUE ASUMEN LOS BENEFICIARIOS

En caso de incumplimiento de los compromisos, RR.HH. aplicará las siguientes penalidades:

- a) Si el servidor no cumple con el compromiso permanecer en la entidad o devolver el íntegro del valor de la capacitación o en su defecto el remanente según corresponda, el PEBPT está obligado a adoptar las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución de los montos.
- b) Si el servidor no cumple con el compromiso de aprobar o cumplir con la calificación mínima establecida por la entidad, el PEBPT adoptará las medidas legales correspondientes para asegurar la devolución de los montos.
- c) Si el servidor no cumple con el compromiso de cumplir con los requerimientos de la evaluación de la capacitación que le sean solicitados, este no podrá acceder a una nueva capacitación hasta que haya pasado seis (06) meses de finalizada la capacitación y se registrará en el Legajo del Servidor.
- c) Si el servidor no cumple con el compromiso de transmitir, a solicitud del PEBPT, los conocimientos adquiridos, RR.HH. registrará el incumplimiento del compromiso en el Legajo del Servidor.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

VIII. MODIFICACIÓN DEL PDP

De conformidad con lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva "**Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas**", podrá modificarse excepcionalmente cuando:

- La entidad varíe algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- La entidad incluya acciones de capacitación bajo la modalidad de Formación Laboral que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la Directiva antes mencionada, 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, son los responsable de un órgano o unidad orgánica de la entidad.

Para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación del PDP, debe presentar a Recursos Humanos del PEBPT un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que se evidencia la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1 de la mencionada Directiva.

El Titular de la entidad aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego de que Recursos Humanos del PEBPT o el Comité de Planificación de la Capacitación según corresponda, determinen si corresponde la modificación. Las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP.





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

IX. DISPOSICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PDP 2022

- a) Las actividades de capacitación que se desarrollen deberán estar enmarcadas en el PDP 2022, aprobado por el PEBPT.
- b) El servidor civil del PEBPT podrá acceder al siguiente tipo de capacitación:
Formación laboral.
- c) Recursos Humanos del PEBPT, sistematizará y actualizará las necesidades y los requerimientos de capacitación de las unidades orgánicas del PEBPT.
- d) Las acciones de capacitación serán debidamente monitoreadas y evaluadas.
- e) Los Jefes inmediatos 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 de la unidad orgánica.
- f) Recursos Humanos del PEBPT, no autorizará acciones de capacitación, ni emitirá conformidad de servicio de capacitación, en vía de regularización, respecto de acciones de capacitación que no hayan sido programadas, financiadas y ejecutadas en el marco del presente plan.
- g) Los beneficiarios de capacitación deben cumplir con los compromisos o penalidades previstos en el presente Plan de Desarrollo de las Personas 2022.

IX. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Capacitación:** Proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos. Debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional. Ambos se desarrollan a través de Acciones de Capacitación.

- **Acción de Capacitación:** Actividad de enseñanza-aprendizaje destinada a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil. En Formación Laboral pueden ser talleres, cursos, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico ni a título profesional. Para la Formación Profesional, solo pueden ser maestrías o doctorados.





“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Las Acciones de Capacitación pueden realizarse dentro o fuera de la entidad y dentro o fuera de la jornada de servicio, a discrecionalidad de la entidad.

- **Competencias:** Características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso; involucran de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

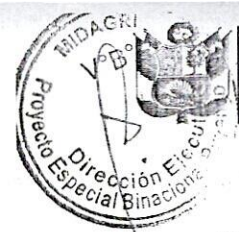
Cierre de brecha de capacitación: Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.

- **Brecha de capacitación:** Diferencia entre el desempeño deseado del servidor civil y el desempeño actual de dicho servidor, respecto de su perfil de puesto, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.

- **Desempeño:** Realización de funciones establecidas en un perfil de puesto.

- **Formación Laboral:** Tiene por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y las necesidades institucionales. Están comprendidas en la Formación Laboral de capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.

Formación Profesional: Conlleva a la obtención, principalmente, del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades. Considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor. Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de primer nivel; atendiendo a la naturaleza de las funciones que desempeñan y a su formación académica.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



PROYECTO ESPECIAL
BINACIONAL
PUYANGO TUMBES

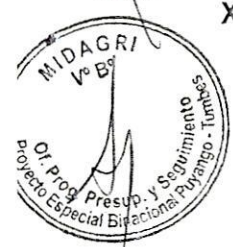
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

XI. ANEXO

Anexo N° 01 : Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 2022

Anexo N° 02 : Matriz del PDP 2022

Anexo N° 03 : Encuesta de satisfacción





PERU

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y RiegoPROYECTO ESPECIAL
BINACIONAL
PUYANGO TUMBES

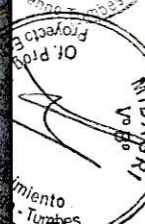
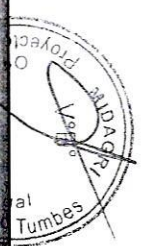
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Anexo N° 03
Encuesta de Satisfacción

Nombre del curso:
 Fecha: Hora:
 Nombre del instructor o Proveedor:
 Por favor lea las siguientes afirmaciones y exprese su grado de acuerdo con las mismas usando esta escala.
 Marque sus respuestas con una X.
 4 = Total acuerdo 3 = De acuerdo 2 = en desacuerdo 1 = Total desacuerdo
Resultado: De 14 a 22 = Muy Malo De 23 a 30 = Malo De 31 a 39 = Regular
 De 40 a 48 = Bueno De 49 a 56 = Muy Bueno

Dimensión	Indicadores	Respuestas
1. Objetivos y contenidos del programa	a. Se cumplieron los objetivos del curso	1 2 3 4
	b. Los contenidos de curso son coherentes con los objetivos del curso	1 2 3 4
	c. Durante el curso se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en mis funciones diarias.	1 2 3 4
2. Materiales (Responda solo en caso de haber recibido materiales)	a. Los materiales entregados contienen información relevante para el desarrollo del curso	1 2 3 4
	b. Los materiales permiten profundizar las temáticas del curso	1 2 3 4
Recursos audiovisuales	a. Los equipos audiovisuales utilizados contribuyeron a mejorar el aprendizaje del curso	1 2 3 4
4. Instructor	a. Las explicaciones del instructor son claras y comprensibles	1 2 3 4
	b. El instructor generó un ambiente de participación	1 2 3 4
	c. El instructor atendió adecuadamente las preguntas de los participantes	1 2 3 4
	e. El instructor evidenció dominio del tema	1 2 3 4
5. Duración	a. La duración del curso fue apropiada	1 2 3 4
6. Ambiente de aprendizaje	a. Las condiciones ambientales (iluminación, espacio) favorecieron su aprendizaje	1 2 3 4
7. Percepción global	a. El curso de capacitación satisfizo sus expectativas y necesidades	1 2 3 4
	b. Recomendaría este curso a otras personas.	1 2 3 4
8. ¿Tiene algún comentario o sugerencia adicional con respecto a la capacitación recibida?	Respuesta:	
Resultado obtenido		





ANEXO N° 02
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2022

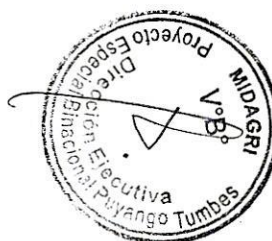
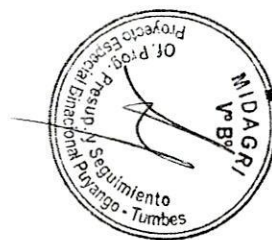
N°	ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	Puesto	Categoría	Cualificación	Nivel de la Actividad de la Activación	Tipo de Activación	Tipo de Activación de Capacitación	Prioridad	Iniciativa	Modalidad	Oportunidad	Monto Individual	
												Costo Directo	Costo Indirecto
1	DIRECCIÓN EJECUTIVA, DIRECCIONES DE LÍNEA, ORGANOS DE APOYO Y ASESORAMIENTO	VARIOS	DIRECTIVOS, PROFESIONALES, TÉCNICOS Y AUXILIARES	114	TRANSVERSALES	ÉTICA, INTEGRIDAD, LEY DE TRANSPARENCIA Y SU IMPORTANCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
2	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO, DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROECONOMICO Y OFICINA DE PLANIFICACION PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO	DIRECTIVOS Y PROFESIONALES	DIRECTIVOS Y PROFESIONALES	14	PLANEAMIENTO Y GESTION DEL GASTO	PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES INVERTE-RE	FORMACIÓN LABORAL	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
3	DIRECCIÓN EJECUTIVA, DIRECCIONES DE LÍNEA, ORGANOS DE APOYO Y ASESORAMIENTO	VARIOS	DIRECTORES DE LÍNEA, JEFE DE OFICINA Y RESPONSABLES DE GRUPOS FUNCIONALES	18	GESTION INSTITUCIONAL	APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI)	FORMACIÓN LABORAL	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
4	DIRECCIÓN EJECUTIVA, DIRECCIONES DE LÍNEA, ORGANOS DE APOYO Y ASESORAMIENTO	DIRECTIVOS, PROFESIONALES, TÉCNICOS Y AUXILIARES	DIRECTIVOS, PROFESIONALES, TÉCNICOS Y AUXILIARES	112	DIRECCIÓN INSTITUCIONAL	PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO CONFORME A LA LEY Y REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL	FORMACIÓN LABORAL	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
5	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO, OFICINA DE ADMINISTRACION	DIRECTIVOS, PROFESIONALES Y TÉCNICOS	DIRECTIVOS, PROFESIONALES Y TÉCNICOS	22	PLANEAMIENTO Y GESTION DEL GASTO	SAE, SIGA Y SISTEMA ADMINISTRATIVO DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	B	APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 8,000.00	S/ 0.00
6	DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROECONOMICO	CENTRO EXPERIMENTAL TUMPS	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	13	OPERATIVIDAD, GESTION INSTITUCIONAL	CONTROL Y MANEJO INTEGRADO DE PLUGAS EN CITRICOS, UVA, PALTO, MANGO, PITAYA, BANANO	FORMACIÓN LABORAL	C1	APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
7	OFICINA DE ADMINISTRACION, OFICINA DE ASORIA LEGAL	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	9	PLANEAMIENTO Y GESTION DEL GASTO	REGISTRO DE EXPEDIENTES EN EL SEACE 2022 Y SOLUCION DE CONTRAVERSAS	FORMACIÓN LABORAL	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 7,000.00	S/ 0.00
8	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO	PROFESIONALES	5	PLANEAMIENTO Y GESTION DEL GASTO	ACCESO, REGISTRO Y ACTUALIZACIÓN DE LAS OBRAS EN EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACION DE OBRAS PUBLICAS- INFOBRAS	FORMACIÓN LABORAL	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
9	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO	PROFESIONALES	5	GESTION INSTITUCIONAL	HIDROMETRIA, APLICACION GRANULOMETRICO DE SUELOS FINOS	FORMACIÓN LABORAL	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 6,000.00	S/ 0.00
10	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO, OFICINA DE ASORIA LEGAL	PROFESIONALES	PROFESIONALES	9	PLANEAMIENTO Y GESTION DEL GASTO	LIQUIDACION DE OBRAS PUBLICAS, ENFOQUE INGENIERIA	FORMACIÓN LABORAL	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
11	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO, OFICINA DE PROGRAMACION, PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO	PROFESIONALES	PROFESIONALES	8	GESTION INSTITUCIONAL	510-MODULO PRESUPUESTO	FORMACIÓN LABORAL	B	APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 4,000.00	S/ 0.00
12	OFICINA DE ADMINISTRACION, OFICINA DE ASORIA LEGAL, DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGRIA Y RIEGO Y DIRECCION DE DESARROLLO AGROECONOMICO	VARIOS	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	18	PRESTACION Y ENTREGA DE BIENES	TRANSFERENCIA Y OTORGAMIENTO DE DERECHOS REALES PARA LA EJECUCION DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA D. LEG N° 1192	FORMACIÓN LABORAL	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
13	OFICINA DE ADMINISTRACION	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	11	PLANEAMIENTO Y GESTION DEL GASTO	PLANILLA ELECTRONICA - I REGISTRO Y PLANE 2022	FORMACIÓN LABORAL	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
14	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRARIA Y RIEGO, OFICINA DE DESARROLLO AGROECONOMICO	DIRECTIVOS Y PROFESIONALES	DIRECTIVOS Y PROFESIONALES	8	PLANEAMIENTO Y GESTION DEL GASTO	ELABORACION DE EXPEDIENTES TECNICOS	FORMACIÓN LABORAL	B	APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
15	OFICINA DE PROGRAMACION, PRESUPUESTO Y SEGUIMIENTO	RESPONSABLE DE CADA CENTRO DE COSTO	DIRECTIVOS, PROFESIONALES Y TÉCNICOS	11	GESTION INSTITUCIONAL	MANEJO DE APLICATIVO EN LA PLATAFORMA CEPAN	FORMACIÓN LABORAL	B	APLICACIÓN	VIRTUAL	I TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00

MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP - 2022

PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO TUMBES

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	Puesto	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACION	MANTENIMIENTO DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	FORMA DE ENTREGA	METODO DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
16	DIRECCION EJECUTIVA, DIRECCIONES DE LINEA, ORGANOS DE APOYO Y ASSESORAMIENTO	VARIOS	DIRECTIVOS, PROFESIONALES, TECNICOS Y AUXILIARES	112	GESTION INSTITUCIONAL	PLATAFORMA PARA SISTEMA UNICO DE SEGUIMIENTO DE PROYECTOS MIDAGRI	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
TOTAL													60.000.00	0.00
TOTAL (Costos Directos + Costos Indirectos)													S/. 60.000.00	

* A CARGO DE ENYES RECTORES





MAINIZ DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC 2022
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL + ANGO TUMBES

N°	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PUESTO DE PUESTO O CARGO O UNIDAD ORGANIZACIONAL QUE APOYARÁ LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO DE PROYECTO	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUALES	
									De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
1	114	DIRECTIVOS, PROFESIONALES, TÉCNICOS Y AUXILIARES	DIRIGIR, ADMINISTRAR Y SUPERVISAR LA GESTIÓN DEL PERPT, EN EL MARCO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE	ÉTICA, INTEGRIDAD, LEY DE TRANSPARENCIA Y SU IMPORTANCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	5	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
2	14	DIRECTIVOS Y PROFESIONALES	PROPONER LA PRIORIZACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA Y PROMOVER SU COMPLEMENTARIEDAD CON OTRO PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL PERPT	PROGRAMACIÓN MANTENIMIENTO DE INVERSIONES INVERTE-PE	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	9	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
3	18	DIRECTORES DE LÍNEA, JEFE DE OFICINA Y RESPONSABLES DE GRUPOS FUNCIONALES	DIRIGIR, ADMINISTRAR Y SUPERVISAR LA GESTIÓN DEL PERPT, EN EL MARCO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE	APLICACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO (SCI)	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	7	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
4	112	DIRECTIVOS, PROFESIONALES, TÉCNICOS Y AUXILIARES	DIRIGIR, ADMINISTRAR Y SUPERVISAR LA GESTIÓN DEL PERPT, EN EL MARCO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE	PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO CONFORME A LA LEY Y REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	7	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
5	22	DIRECTIVOS, PROFESIONALES Y TÉCNICOS	DIRIGIR, ADMINISTRAR Y SUPERVISAR LA GESTIÓN DEL PERPT, EN EL MARCO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE	SIAS, SIGA Y SISTEMA ADMINISTRATIVO DEL ESTADO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	9		X	APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 8,000.00	S/ 0.00
6	13	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	PROGRAMAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR, EJECUTAR, CONTROLAR, Y SUPERVISAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA ORIENTADOS A MEJORAR LA PRODUCCIÓN, PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO, ASOCIATIVIDAD, REINVESTICIÓN Y ACCESO A LOS	CONTROL Y MANEJO INTEGRADO DE PLAGAS, EN CÍTRICOS, UVA, PÁLITO, MANAO, PITAYABA, BANANO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	C1	9		X	APLICACIÓN	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
7	9	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	PROPONER LA PRIORIZACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA Y PROMOVER SU COMPLEMENTARIEDAD CON OTRO PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL PERPT	REGISTRO DE EXPEDIENTES EN EL SIGA 2022 Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	9	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 7,000.00	S/ 0.00
8	5	PROFESIONALES	PROPONER LA PRIORIZACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA Y PROMOVER SU COMPLEMENTARIEDAD CON OTRO PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL PERPT	ACCESO, REGISTRO Y ACTUALIZACIÓN DE LAS OBRAS EN EJECUCIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE OBRAS PÚBLICAS-INFOBMS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	B	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
9	5	PROFESIONALES	PROGRAMAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR, EJECUTAR, CONTROLAR, Y SUPERVISAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA ORIENTADOS A MEJORAR LA PRODUCCIÓN, PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO, ASOCIATIVIDAD, REINVESTICIÓN Y ACCESO A LOS	HIDROMETRIA, APLICACIÓN GRANULOMÉTRICO DE SUELOS FINOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	7	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 6,000.00	S/ 0.00

ANEXO N° 01

MATRIZ DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN - DNC 2022

PROYECTO ESPECIAL: I. BINACOM, - PUYANGO TUMBES

N°	ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	CAPTA D DE BENEFICARIOS	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ÁREA DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO DE PRIORIDAD	RANGO DE PERTINENCIA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS MONEDURA	
											De Aprendizaje	De Desempeño				Costos Directos	Costos Indirectos
10	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRIARIA Y RIEGO, OFICINA DE ASESORIA LEGAL	PROFESIONALES	9	PROFESIONALES	PROGRAMAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR, EJECUTAR, CONTROLAR, Y SUPERVISAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA ORIENTADOS A MEJORAR LA PRODUCCIÓN, PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO, ASOCIATIVIDAD, REORIENTACIÓN Y ACCESO A LOS	LICUDACION DE OF. PÚBLICAS, ENFOQUE INC. + PLANIA	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	9	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
11	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRIARIA Y RIEGO, OFICINA DE PROGRAMACIÓN, PRESUPUESTO Y SIGUIENTO	PROFESIONALES	8	PROFESIONALES	DIRIGIR, ADMINISTRAR Y SUPERVISAR LA GESTIÓN DEL PEPT, EN EL MARCO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE	SISTEMA DE PRESUPUESTO	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	8		X	APLICACIÓN	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 4,000.00	S/ 0.00
12	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN, OFICINA DE ASESORIA LEGAL, DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGRIARIA Y RIEGO Y DIRECCIÓN DE DESARROLLO AGROECONOMICO	VARIOS	18	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	MANTENER ACTUALIZADO LOS INVENTARIOS FÍSICOS Y EL CONTROL PATRIMONIAL NECESARIO, CAUTELANDO EL RENDIMIENTO MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE LOS ACTIVOS.	TRANSFERENCIA Y OTORGAMIENTO DE DERECHOS REALES PARA LA EJECUCIÓN DE OBRAS DE INFRAESTRUCTURA D. LG N° 1192	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	9	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
13	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	11	PROFESIONALES Y TÉCNICOS	DIRIGIR, ADMINISTRAR Y SUPERVISAR LA GESTIÓN DEL PEPT, EN EL MARCO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE	PLANILLA ELECTRONICA - T REGISTRO Y PLANE 2022	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	8	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	III TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
14	DIRECCIÓN DE INFRAESTRUCTURA AGRIARIA Y RIEGO, OFICINA DE DESARROLLO AGROECONOMICO	DIRECTIVOS Y PROFESIONALES	8	DIRECTIVOS Y PROFESIONALES	PROGRAMAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, COORDINAR, EJECUTAR, CONTROLAR, Y SUPERVISAR LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA ORIENTADOS A MEJORAR LA PRODUCCIÓN, PRODUCTIVIDAD, RENDIMIENTO, ASOCIATIVIDAD, REORIENTACIÓN Y ACCESO A LOS	ELABORACIÓN DE EXPEDIENTES TÉCNICOS	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	B	9	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	II TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ 0.00
15	OFICINA DE PROGRAMACIÓN, PRESUPUESTO Y SIGUIENTO	RESPONSABLE DE CADA CENTRO DE COSTO	11	DIRECTIVOS, PROFESIONALES Y TÉCNICOS	PROPONER LA PRIORIZACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA Y MONITOREAR SU COMPLETAMIENTO CON OTRO PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL PEPT	MANEJO DE APLICATIVO EN LA PLATAFORMA CUYAN	FORMACIÓN LABORAL	TALLER	B	9		X	APLICACIÓN	VIRTUAL	I TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
16	DIRECCIÓN EJECUTIVA, DIRECCIONES DE LÍNEA, ÓRGANOS DE APOYO Y ASESORAMIENTO	VARIOS	112	DIRECTIVOS, PROFESIONALES Y AUXILIARES	DIRIGIR, ADMINISTRAR Y SUPERVISAR LA GESTIÓN DEL PEPT, EN EL MARCO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE	PLATAFORMA PARA SISTEMA UNICO DE SIGUIENTO DE PROYECTOS MIDAGRI	FORMACIÓN LABORAL	CURSO	C1	5	X		APRENDIZAJE	VIRTUAL	IV TRIMESTRE	S/ 0.00 (*)	S/ 0.00
TOTAL (Costos Directos + Costos Indirectos)																S/ 60,000.00	0.00

* A CARGO DE ENTES RECTORES

