



# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2022





## **PRESENTACIÓN**

El Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado (PDP), 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, esto en el marco de la política Nacional de Modernización de la Gestión Pública que se viene implementando en el Estado Peruano. Dicha política tiene el propósito de promover en el Perú una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos en todos los sectores

En el marco de los lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil: SERVIR, y considerando el proceso de Reforma del Servicio Civil que mediante Resolución N° 041-2011-SERVIR-PE, con fecha 21 de marzo del 2011 se aprueba la directiva N° 001-2011- GDCR, “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Servicio del Estado, mediante la cual se da a conocer las pautas y la guía metodológica para la elaboración del Plan de Desarrollo para los Servidores del Sector Publico.”

Así mismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Ne 141-2016-SERVIR/PE, publicó en el Diario El Peruano las «Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas, que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas del Estado Peruano, con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos

El presente Plan se ha formulado teniendo en cuenta que el fin primordial de la Reforma del Servicio Civil es el desarrollo integral de los servidores públicos, cuyos pilares fundamentales se basan en la capacitación y evaluación que



permiten determinar aquellos aspectos en que los trabajadores deben ser reforzados y brinden los mejores aportes en el puesto asignado.

El Gobierno Regional de Amazonas, requiere para el logro de sus objetivos contar con servidores capacitados e identificados con su visión de desarrollo, considerando así mismo que dentro de la modernización del Estado, es política institucional contar con recursos humanos debidamente capacitados que respondan a las necesidades actuales.

En este sentido el Plan de Desarrollo de Personas 2022 del Gobierno Regional de Amazonas, se constituye en el instrumento que impulsará la participación activa de la institución, ya que como objetivo se tiene potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

Siguiendo el procedimiento diseñado por SERVIR, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP de la Sede del Gobierno Regional Amazonas, presenta el PDP anualizado 2022 técnico, como también se prevé el involucramiento pleno y permanente de los funcionarios representantes del Gobierno Regional de Amazonas, ya que son piezas claves para asegurar su ejecución. Finalmente es pertinente señalar que como todo instrumento de gestión será posible de ser actualizado de acuerdo a las necesidades institucionales.



## I. VIGENCIA

El presente Plan de Desarrollo de Personas – PDP anual del Gobierno Regional de Amazonas tiene una duración de (12) meses comprendidos desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre del 2022



## II. ASPECTOS GENERALES

El Gobierno Regional Amazonas, en el marco de las competencias exclusivas que la Ley de Bases de la Descentralización le confiere, tiene como uno de los alcances principales profundizar el proceso de fortalecimiento de capacidades de la institucionalidad regional, a fin de lograr que los servidores adquieran y desarrollen conocimientos y habilidades específicas relacionadas al trabajo, modificando sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Para mejorar la Gestión Pública y otros procesos emergentes en el ámbito de la región Amazonas, es necesario el desarrollo de la gestión de recursos humanos mediante la capacitación; con lo que implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor a su puesto como a la entidad, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en el Gobierno Regional de Amazonas.

Mediante Decreto Supremo Ne 009-2010-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo No 1025, se aprobó las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

## III. NORMATIVIDAD

- Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por las Leyes N° 27902, 28013, 28926, 28961, 28968, 29053, 29611, y 29981.
- Ley Nro. 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, modificada por las Leyes N° 28500, 28522, 28652, 28927, 29035, 29258, 29465, 29626, 29812, 29874, 29951, 30114, y Decreto Legislativo N° 1017.



- Ley Nro. 28175 - Ley Marco del Empleo Público, modificada por Decreto Legislativo N° 1295.
- Ley Nro. 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, modificada por Ley N° 28496.
- Decreto Legislativo N° 1025 – Aprobación de normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Legislativo Nro. 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa, modificado por las Leyes N° 25224, 27942, 29973, 29988, y el Decreto Legislativo N° 1026.
- Decreto Legislativo Nro. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificado por Ley N° 26513, y Decreto Legislativo N° 765.
- Decreto Legislativo Nro. 1057 - Regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), modificado por Ley N° 29849, Decreto Legislativo N° 1295, y Decreto Supremo N° 065-2011PCM.
- Decreto Supremo Nro. 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1025, sobre normas de capacitación y rendimiento para el sector público.
- Decreto Supremo Nro. 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa, con opinión vinculante a cargo de SERVIR a través de Resolución N° 174-2016-SERVIR-PE.
- Decreto Supremo Nro. 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2011-SERVIR/PE.



- Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas".
- Expediente Nro. 002-2010-PI-TC, Sentencia del pleno jurisdiccional del Tribunal Constitucional en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra el Decreto Legislativo Nro. 1057.

#### IV. MISIÓN Y VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

##### 4.1 Misión

Liderar y promover el desarrollo social, económico, turístico y ambiental en el departamento Amazonas de manera integral, sostenible, competitivo e inclusivo; articulando transparencia, tecnología y calidad en el servicio público.

##### 4.2 Visión

Una sociedad multicultural inclusiva, un destino turístico, generadora de energías limpias y con economía verde diversificada.

#### V. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES:

Los objetivos estratégicos institucionales determinan los resultados que el Gobierno Regional Amazonas espera alcanzar en las condiciones de vida de la población y en la gestión institucional

**OBJETIVO 1:** Garantizar la calidad de los servicios de Salud en el departamento

**OBJETIVO 2:** Mejorar la calidad de los servicios de Saneamiento en el departamento.

**OBJETIVO 3:** Mejorar la calidad de los servicios educativos con equidad en el departamento.

**OBJETIVO 4:** Promover la competitividad económica con enfoque de investigación, desarrollo e innovación en el departamento.



**OBJETIVO 5:** Promover la gestión de riesgo de desastres en el departamento.

**OBJETIVO 6:** Promover la conservación y el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales en el departamento.

**OBJETIVO 7:** Fortalecer un destino turístico seguro, competitivo e integrado en el departamento.

**OBJETIVO 8:** Incrementar la inversión en infraestructura productiva en el departamento.

**OBJETIVO 9:** Fortalecer la interculturalidad de las poblaciones vulnerables.

**OBJETIVO 10:** Fortalecer la gestión institucional.

## **VI. ESTRUCTURA ORGANICA**

La Estructura Orgánica del Gobierno Regional Amazonas es la siguiente:

### **1. ORGANOS DE ALTA DIRECCION:**

- 1.1. Gobernación Regional
- 1.2. Vice Gobernación Regional
- 1.3. Gerencia General Regional

### **2. ORGANO NORMATIVO Y FISCALIZADOR:**

#### **2.1. Consejo Regional**

- 2.1.1 Secretaría del Consejo Regional

### **3. ORGANOS CONSULTIVOS Y DE CONCERTACION:**

- 3.1. Consejo de Coordinación Regional
- 3.2. Agencia de Fomento de la Inversión Privada
- 3.3. Plataforma Regional de Defensa Civil

### **4. ORGANO DE CONTROL:**

- 4.1. Oficina Regional de Control Institucional





**5. ORGANO DE DEFENSA:**

**5.1. Procuraduría Pública Regional.**

**6. ORGANO DE ASESORAMIENTO:**

**6.1. Oficina Regional de Asesoría Jurídica**

**6.2. Oficina de Cooperación Técnica Internacional**

**6.3. Oficina Regional de Defensa Nacional y Gestión de Riesgo de Desastres**

**7. ORGANO DE APOYO:**

**7.1. Secretaría General**

7.1.1. Oficina de Trámite Documentario

7.1.2. Oficina de Coordinación Lima

**7.2. Oficina de Integridad Institucional**

**7.3. Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas**

**7.4. Oficina de Estadística**

**7.5. Oficina Regional de Administración**

7.5.1. Oficina de Contabilidad

7.5.2. Oficina de Tesorería

7.5.3. Oficina de Recursos Humanos

7.5.4. Oficina de Abastecimiento y Patrimonio

**7.6. Oficina Formuladora de Inversiones**

**8. ORGANOS DE LINEA:**

**8.1. Gerencia Regional de Desarrollo Económico**

8.1.1. Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo

8.1.2. Dirección Regional de la Producción

8.1.3. Dirección Regional de Energía y Minas

8.1.4. Dirección Regional Agraria

8.1.5. Sub Gerencia de Promoción de la Inversión Privada

8.1.6. Sub Gerencia de Comunidades Nativas y Campesinas

**8.2. Gerencia Regional de Desarrollo Social**

8.2.1. Dirección Regional de Educación



**8.2.2. Dirección Regional de Salud (unidad ejecutora)**

8.2.3. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

8.2.4. Dirección de Vivienda, Construcción y Saneamiento

8.2.5. Archivo Regional

8.2.6. Aldea Infantil Señor de los Milagros

8.2.7. Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades

8.2.8. Sub Gerencia de Atención a las Personas con Discapacidad

**8.3. Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial**

8.3.1. Sub Gerencia de Planeamiento y Acondicionamiento Territorial

8.3.2. Sub Gerencia de Presupuesto y Tributación

8.3.3. Sub Gerencia de Programación Multianual de Inversiones

8.3.4. Sub Gerencia de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información

8.3.5. Sub Gerencia de Adjudicación y Administración de Terrenos de Propiedad del Estado.

**8.4. Gerencia Regional de Infraestructura**

**8.4.1. Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones (unidad ejecutora)**

8.4.2. Sub Gerencia de Estudios

8.4.3. Sub Gerencia de Obras y Maquinaria Pesada

8.4.4. Sub Gerencia de Supervisión y Liquidaciones

**8.5. Pro Amazonas (unidad ejecutora)**

**9. ORGANOS DESCONCENTRADOS:**

**9.1. Gerencia de la Autoridad Regional Ambiental**

9.1.1. Dirección Ejecutiva de Gestión de Recursos Naturales

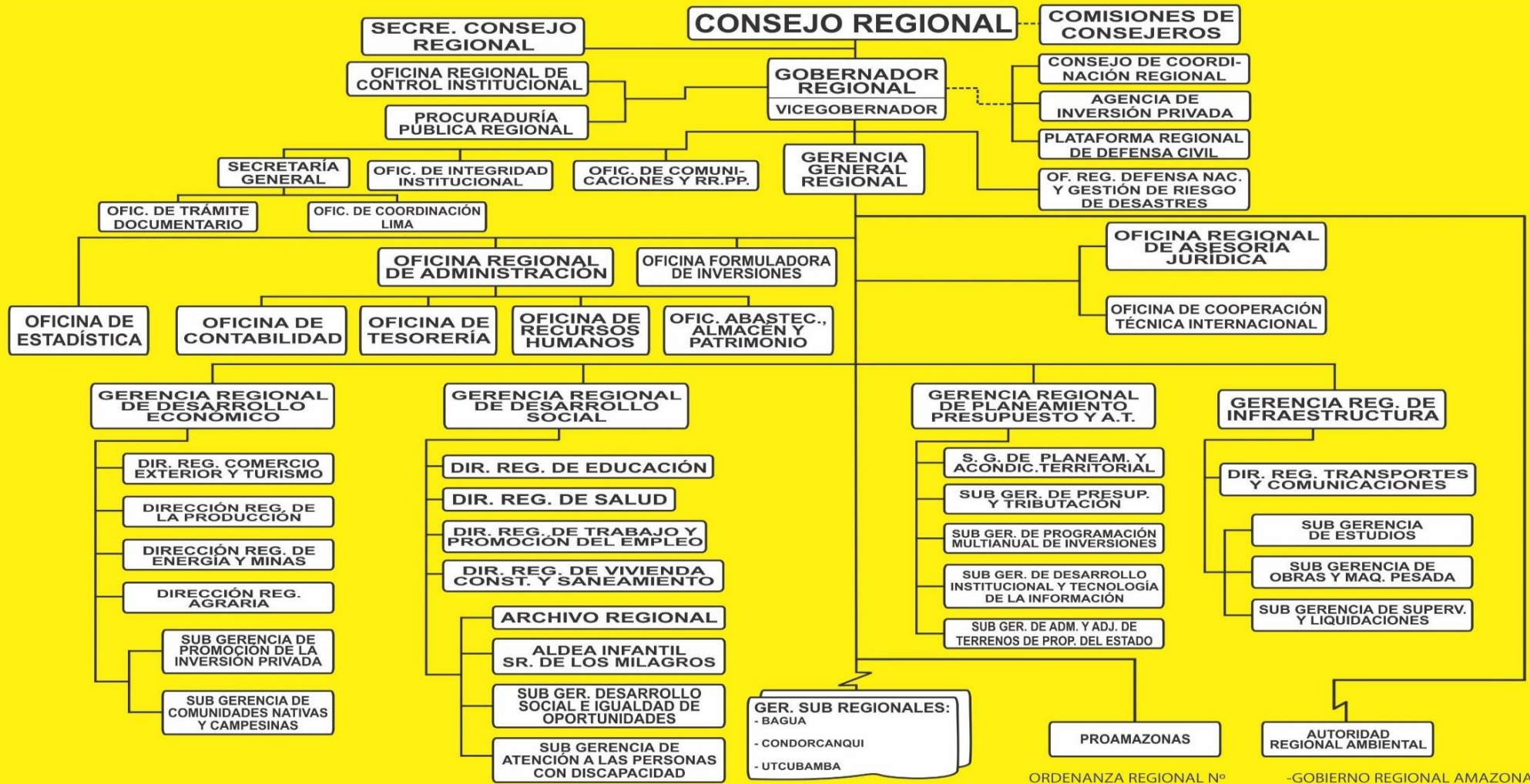
9.1.2. Dirección Ejecutiva de Gestión Ambiental

9.1.3. Dirección Ejecutiva de Gestión de Bosques y Fauna Silvestre

**9.2. Gerencias Sub Regionales de Bagua, Utcubamba y Condorcanqui (unidades ejecutoras)**



# ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS





## VII. NUMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

| D. Leg. 276 | D. Leg. 728 | D. Leg. 1057 | Total de servidores |
|-------------|-------------|--------------|---------------------|
| 97          | 00          | 71           | 168                 |

## VIII. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACION

### 9.1. Objetivo General:

- Fortalecer y desarrollar capacidades y conocimientos en los servidores públicos que conforman el Gobierno Regional Amazonas alineados a nuestros objetivos estratégicos, con la finalidad de contribuir al perfeccionamiento profesional y personal de los servidores y a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.

### 9.2. Objetivos Específicos:

- Determinar las brechas de capacitación que requieren los servidores de la institución relacionados a sus conocimientos, habilidades y actitudes
- Identificar a los servidores que requieren refuerzo en sus competencias laborales
- Determinar los temas de capacitación, priorizando los de mayor interés y necesidad laboral.
- Fomentar un clima laboral favorable que propicie la participación de todos los servidores, a fin de lograr equipos de alto rendimiento enfocados a objetivos comunes
- Fortalecer el conocimiento, habilidades y competencias de los servidores del Gobierno Regional de Amazonas, para el desarrollo con eficiencia sus funciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.



- Mejorar la calidad de trabajo y los servicios que se prestan a la ciudadanía
- Determinar el grado de impacto de las actividades de capacitación en los conocimientos de los servidores.

## **IX. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP - 2022).**

La construcción del PDP Anualizado 2022, ha sido impulsada en el marco de los procesos de descentralización y modernización del Estado. Este instrumento genera potencialidades para el desarrollo de capacidades de los servidores públicos que laboran en ella, necesarias para alcanzar los objetivos institucionales.

## **X. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Se desarrolla a través del requerimiento planteado por las unidades orgánicas

### **10.1. EVALUACION**

#### **10.1.1. Evaluación de Diagnóstico**

Para identificar las acciones de capacitación del año 2022 se ha desarrollado un proceso previo de diagnóstico de necesidades de capacitación el cual comprende procedimientos de evaluación como el análisis estratégico de la institución, formato de identificación de necesidades de capacitación.

### **10.2. FORMATOS DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION**

**10.2.1.** El Plan de Desarrollo de Personas 2022 del Gobierno Regional de Amazonas se ha formulado tomando referencia la información recopilada en el Diagnóstico De Necesidades De Capacitación (DNC), a través de la aplicación de formatos de



identificación de necesidades a funcionarios y Unidades Orgánicas de la Sede Regional, con el fin que brinden información acerca de los temas de capacitación que requieren los trabajadores a su cargo.

## **10.2.2. COMPETENCIAS DE LOS SERVIDORES**

Del proceso de necesidades de capacitación realizado, se considera que los servidores en general del Gobierno Regional de Amazonas, deben asumir las siguientes competencias personales:

### **a) Competencias Técnicas.**

- Conocimiento del marco normativo público.
- Flujo de procesos administrativos y buenas prácticas laborales.
- Conocimiento técnico administrativo relacionado a su área.

### **b) Competencias Especificas**

- Capacidad de planificación
- Orden, calidad y precisión del trabajo.
- Análisis y solución de problemas (comunicación eficaz)
- Orientación al logro.
- Toma de decisiones.
- Uso de recursos.

### **c) Competencias Genéricas**

- Compromiso institucional.
- Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
- Pro actividad.



- Liderazgo.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Sensibilidad social.
- Innovación.
- Servicio al ciudadano.
- Transparencia y compromiso ético

## **XI. MECANISMOS DE GESTION Y EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP)**

El PDP requiere de un proceso de gestión y evaluación sistemática que permita valorar la efectividad de los programas y sus resultados, la evaluación debe ser permanente y se dan en tres etapas:

### **11.1. EVALUACION DEL DISEÑO DEL PDP**

Implica la revisión y orientación de los programas con los objetivos institucionales dando prioridad a las necesidades institucionales y la de los trabajadores, es importante la revisión anual de las necesidades como un diagnostico que defina los programas de capacitación.

### **11.2. EVALUACION DE LA IMPLEMENTACION DE LOS EVENTOS ANUALES:** teniendo como principio cinco aspectos.

- a) Las condiciones en la que se realizan los cursos, talleres y otros.
- b) Los resultados de capacitación.
- c) Los capacitadores
- d) Gestión y calidad de las actividades.

### **11.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LA CAPACITACION**

El cumplimiento del presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2022 del Gobierno Regional de Amazonas se hará de acuerdo a las modalidades básicas identificando las mejoras en las áreas de acuerdo a las competencias del servidor, las modalidades





comprendidas en las evaluaciones básicas: reacción, aprendizaje o conocimientos y resultados

**a) Reacción**

Esta modalidad nos permitirá medir la satisfacción de los participantes a los eventos de capacitación, asimismo se obtendrá información para mejorar el desarrollo de las actividades previstas en el plan.

**b) Aprendizaje o Conocimiento**

Para monitorear el resultado de las actividades de capacitación sobre los conocimientos de los servidores se tomará en cuenta que a cada inicio de cada evento se haga pruebas de entrada y salida para evaluar el resultado de aprendizaje de los temas expuestos.

**c) Resultados**

- Objetivo de la capacitación, de acuerdo a los temas o eventos programados se plantean objetivos a cumplir
- Meta, lograr que el más alto porcentaje de servidores aprueben conocimientos de acuerdo al tema programado
- Indicador, porcentaje de servidores que a través de los conocimientos se encuentren preparados en temas de interés Regional fortaleciendo las habilidades y amenazas que afronta la institución con respeto a la población atendida

**XII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

- ✓ El presente Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado - PDP 2022, se implementará en cumplimiento de la Ley Ne 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- ✓ Para los efectos del financiamiento, se contemplará el numeral 6.2. Financiamiento de la Capacitación de la Directiva "Normas para la





Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional Ne 14L-2016 SERVIR-PE, que especifica lo siguiente:

*"Lo capacitación se financia total o parcialmente con recursos de lo entidad en lo que laboro el servidor. También puede financiarse total o parcialmente con recursos de otras fuentes, nacionales o internacionales, públicas o privados. En caso el financiamiento seo parcial, la entidad donde labora el servidor puede asumir la diferencia".*

- ✓ Así mismo, se han identificado otras formas de financiamiento para las capacitaciones propuestas en el Plan de Desarrollo de las Personas: Cofinanciamiento entre la entidad y el servidor(a). Gestión interinstitucional con otras entidades públicas especialistas en la materia. Alianzas Estratégicas con cooperativas e instituciones académicas.

### **XIII. MATRIZ DE CAPACITACIÓN PDP**



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2022

**MATRIZ PDP**

| N° | ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA   | PUESTO   | NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN  | TIPO DE CAPACITACIÓN            | TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | PRORIDAD | NIVEL DE EVALUACIÓN      | MODALIDAD  | OPORTUNIDAD   | MONTO TOTAL      |
|----|--|--|--|---------------------------------|--|---------------------------------|--------------------------------|----------|--------------------------|------------|---------------|------------------|
| 1  | GOBIERNO REGIONAL Y DIRECCIONES SECTORIALES  | TRANSVERSAL  | VARIOS                                     | 50                              | MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.   | FORMACION LABORAL Y PROFESIONAL | CURSO                          | C1       | APRENDIZAJE Y APLICACION | PRESENCIAL | II TRIMESTRE  | 12,000.00        |
| 2  | GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA, SUB GERENCIA DE ESTUDIOS, SUB GERENCIA DE OBRAS Y MAQUINARIA PESADA, SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION, OFICINA DE ADMINISTRACION ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO | GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA, SUB GERENCIA DE ESTUDIOS, SUB GERENCIA DE OBRAS Y MAQUINARIA PESADA, SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION, OFICINA DE ADMINISTRACION ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO | VARIOS                                     | 50                              | OBRAS PÚBLICAS, SEGURIDAD, LIQUIDACION, VALORIZACIÓN, AMPLIACIÓN Y ADICIONAL DE OBRAS                  | FORMACION LABORAL Y PROFESIONAL | CURSO                          | A        | APRENDIZAJE Y APLICACION | PRESENCIAL | II TRIMESTRE  | 12,000.00        |
| 3  | GOBIERNO REGIONAL Y DIRECCIONES SECTORIALES  | TRANSVERSAL  | VARIOS                                     | 50                              | GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES   | FORMACION LABORAL Y PROFESIONAL | CURSO                          | D        | APRENDIZAJE Y APLICACION | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | 12,000.00        |
| 4  | OFICINA DE ADMINISTRACION, OFICINA DE CONTABILIDAD, OFICINA DE TESORERIA, AREA DE REMUNERACIONES, ETC  | OFICINA DE ADMINISTRACION, OFICINA DE CONTABILIDAD, OFICINA DE TESORERIA, AREA DE REMUNERACIONES, ETC  | VARIOS                                     | 50                              | CONTABILIDAD GUBERNAMENTAL: NORMATIVIDAD, ADMINISTRACIÓN CONTABLE Y CONCILIACIÓN DE CUENTAS BANCARIAS. | FORMACION LABORAL Y PROFESIONAL | CURSO                          | A        | APRENDIZAJE Y APLICACION | PRESENCIAL | III TRIMESTRE | 12,000.00        |
| 5  | GOBIERNO REGIONAL Y DIRECCIONES SECTORIALES  | TRANSVERSAL  | VARIOS                                     | 50                              | DOTACIÓN DE SERVIDORES CIVILES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  | FORMACION LABORAL Y PROFESIONAL | CURSO                          | A        | APRENDIZAJE Y APLICACION | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE  | 12,000.00        |
| 6  | GOBIERNO REGIONAL Y DIRECCIONES SECTORIALES  | TRANSVERSAL  | VARIOS                                     | 50                              | CONTROL INTERNO EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO.   | FORMACION LABORAL Y PROFESIONAL | CURSO                          | A        | APRENDIZAJE Y APLICACION | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE  | 12,000.00        |
| 7  | GOBIERNO REGIONAL Y DIRECCIONES SECTORIALES  | TRANSVERSAL  | VARIOS                                     | 50                              | PLANEAMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.   | FORMACION LABORAL Y PROFESIONAL | CURSO                          | A        | APRENDIZAJE Y APLICACION | PRESENCIAL | IV TRIMESTRE  | 12,000.00        |
|    |  |  |  |                                 |  |                                 |                                |          |                          |            | <b>TOTAL</b>  | <b>84,000.00</b> |



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2022

**MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE CAPACITACIÓN**

| Mes de ejecución | Capacitaciones por mes | N° | Población beneficiada | Tema | Estrategia de Capacitación | Institución | Centro de Costos | Beneficiarios | Inversión |
|------------------|------------------------|----|-----------------------|------|----------------------------|-------------|------------------|---------------|-----------|
| Enero            |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |
|                  |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |
|                  |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |
| Febrero          |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |
|                  |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |
|                  |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |
| Marzo            |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |
|                  |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |
|                  |                        |    |                       |      |                            |             |                  |               |           |



## INDICE

|  |    |
|--|----|
| Portada  |    |
| Presentación   |    |
| Vigencia   | 04 |
| Aspectos generales   | 05 |
| Normatividad   | 05 |
| Visión   | 07 |
| Misión   | 07 |
| Objetivos Estratégicos Institucionales.                                      | 07 |
| Estructura Orgánica  | 11 |
| Numero De Servidores Civiles   | 12 |
| Objetivos Estratégicos De Capacitación                                       | 12 |
| Procesos de Elaboración Del Plan de Desarrollo De Las Personas               | 13 |
| Diagnóstico De Necesidades De Capacitación DNC                               | 13 |
| Mecanismos De Gestión Y Evaluación Del Plan De Desarrollo De<br>Personas PDP | 15 |
| Disposiciones Complementarias  | 16 |
| Matriz de Capacitación PDP   | 17 |
| “Matriz De Seguimiento De Capacitación”                                      | 19 |





