



GOBIERNO REGIONAL JUNIN



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº 46 -2024-GR-JUNIN/GGR

Huancayo, 20 MAR. 2024

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

VISTOS:

El Reporte N°325-2024-GRJ/ORAF/ORH de fecha 15 de marzo del 2024; Informe Técnico N°001-2024-GRJ/CCAP-KMM de fecha 14 de marzo del 2024; y demás instrumentales que se acompañan, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al artículo 190° de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional del Capítulo XIV del Título IV sobre Descentralización, Ley N° 30305 " Ley de Reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú sobre denominación y no reelección inmediata de autoridades de los Gobiernos Regionales y Alcaldes" en concordancia con el artículo 2° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley N° 27867, prescribe que los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política que se define como la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus propias normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes; y el artículo 192° de la Constitución Política del Perú, señala que los gobiernos regionales promueven el desarrollo y la economía regional, fomentan las inversiones, actividades y servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas y planes nacionales y locales y son competentes para adoptar su organización interna y presupuesto, así como dictar las normas inherentes a la gestión regional;

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

GERENCIA GENERAL
DOC. N° 7686979
EXP. N° 5299456





GOBIERNO REGIONAL JUNIN



100 años del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

a los ciudadanos y las acciones del estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;



Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;



Que, de acuerdo al literal b) del artículo 2° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil se emite la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobado con Resolución Presidencial Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE;



Que, el numeral 6.4.1.1 de las Disposiciones Específicas de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, establece la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles;



Que, mediante Informe Técnico N°001-2024-GRJ/CCAP-KMM, de fecha 14 de marzo del 2024, se remitió el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2024 el cual se aprobó por los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación y con Reporte N° 325-2024-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 15 de marzo del 2024, se remitió el proyecto de Resolución del Plan de Desarrollo de las Personas a la Gerencia General del Gobierno Regional Junín;

Que, en el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas” aprobado con Resolución Presidencial Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE; se establece que, son funciones del Comité de Planificación de la Capacitación; Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes de acuerdo al numeral 6.4.1.3. de la directiva, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad. 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. Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva;

Que, de conformidad con el numeral 5.2.7 de la citada Directiva, 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. En el caso de los Gobiernos Regionales es el Gerente General del Gobierno Regional;



GOBIERNO REGIONAL JUNIN



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PC; el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, aprobado por Ordenanza Regional N° 385-2023-GRJ/CR, y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”;

Estando informado y contando con la visación de la Gerencia General del Gobierno Regional Junín, Oficina de Recursos Humanos, Oficina Regional de Administración y Finanzas, Oficina Regional de Asesoría Jurídica y Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR el **PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP** para el año 2024 del Gobierno Regional Junín, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos y validado por el Comité de Planificación de la Capacitación, el mismo que como anexo forma parte constitutiva de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR, a la Sub Dirección de Recursos Humanos de la Sede Central del Gobierno Regional Junín, el cumplimiento del Plan de Desarrollo de las Personas 2024, aprobado en el artículo primero del presente Resolución.

ARTICULO TERCERO. – DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal Web Institucional del Gobierno Regional Junín, y su difusión a todo el personal del Gobierno Regional Junín.

ARTICULO CUARTO. - REMITIR copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, así como a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe, a los Órganos Internos del Gobierno Regional Junín y a los interesados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Econ. ROY TOMAS SANCHEZ S MAYTA
GERENTE GENERAL REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL JUNIN

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
La Secretaria General que suscribe, Certifica que la presente es copia fiel de su original.

HYO. 20 MAR 2024

Abg. Ena M. Bonilla Pérez
SECRETARIA GENERAL

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2024 GOBIERNO REGIONAL JUNÍN



**COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA
CAPACITACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL
JUNÍN**



Econ. Guillermo Máximo Cuadrado Castro

Oficina de Recursos Humanos, quien lo preside.



Mg. Percy David Tiza Félix

Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, como miembro del comité.



Ing. Edwin Ernesto Ramón Quispe

Director Regional de Desarrollo Institucional e Informática, representante de la Alta Dirección, como miembro del comité

Mg. Julio Alberto Matos Gilvonio

Director de Sistema Administrativo III

Representante de los Trabajadores del GRJ



CONTENIDO



I. PRESENTACIÓN

II. ASPECTOS GENERALES

2.1 Misión y Visión

2.2 Objetivos Estratégicos Institucionales

2.3 Estructura Orgánica

2.4 Numero de Servidores de la Entidad según Régimen

Laboral

2.5 Marco Legal

2.6 Objetivos del Plan de Desarrollo De Personas

III. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

3.1 Diagnostico de Necesidades de Capacitación

3.2 Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas

IV. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

4.1 Alcance del Plan de Desarrollo de Personas

4.2 Administración del Plan de Desarrollo de Personas

4.3 Responsabilidades

V. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

VI. ANEXOS



1. PRESENTACIÓN:

El Gobierno Regional de Junín en concordancia con 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, ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP del 2024 del Gobierno Regional Junín teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

El objetivo del PDP es mejorar el desempeño de las capacidades e incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades de los servidores, que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para así contribuir al logro de objetivos institucionales y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

2. ASPECTOS GENERALES

2.1. MISION Y VISION

Misión¹:

“Promover y conducir el desarrollo integral y sostenible de la región Junín; con una gestión transparente, con competitividad, con enfoque de cambio climático y gestión de riesgos, derechos e igualdad de oportunidad en el marco de la modernización del estado”

Visión²:

“Junín al 2030 integrado, moderno, transparente y ordenado, tiene alto nivel de desarrollo humano, ciudadanos emprendedores y exitosos, con acceso pleno a servicios básicos y especializados de calidad, crecimiento económico, industrializado y aprovechamiento sostenible de la biodiversidad y ecosistemas; vigoriza el proceso de grandes cambios y lidera la región centro”

2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

Los objetivos estratégicos institucionales del Gobierno Regional Junín están definidos para organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al

¹ Plan Estratégico Institucional – PEI 2021-2025 del Gobierno regional Junín aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N°227-2021- GR-JUNIN/GR

² Plan de Desarrollo Regional Concertado – Junín al 2050 aprobada con Ordenanza Regional N°193-2014-GRJ/CR.

desarrollo integral y sostenible de la región. En el marco de la cadena de valor público, orientado al logro de resultados del Gobierno Regional Junín, se priorizan trece (13) objetivos estratégicos institucionales para llevar a cabo la misión institucional, como se describe a continuación:

Cuadro N° 01 Objetivos Estratégicos Institucionales del PEI 2021-2026 del Gobierno Regional Junín

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL (OEI)
OEI 1: INCREMENTAR LOS NIVELES DE CALIDAD EDUCATIVA Y EQUIDAD EN LOS ESTUDIANTES DEL DEPARTAMENTO JUNIN
OEI 2: MEJORAR LA CALIDAD DE ATENCION DE SALUD EN LA POBLACION DEL DEPARTAMENTO JUNIN
OEI 3: MEJORAR LA COBERTURA DE LOS SERVICIOS BÁSICOS Y HABITACIONALES DE LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO JUNÍN
OEI 4: PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA POBLACIÓN VULNERABLE DEL DEPARTAMENTO JUNÍN
OEI 5: IMPULSAR EL TRABAJO DECENTE CON ACCESO A LOS DERECHOS LABORALES, PARA LOGRAR UN DESARROLLO INTEGRAL DE CADA CIUDADANO EN EDAD DE TRABAJAR EN EL DEPARTAMENTO JUNÍN
OEI 6: MEJORAR LAS CONDICIONES DE ACCESO Y PUESTA EN USO DE LOS FONDOS DOCUMENTALES PARA LA CIUDADANÍA DEL DEPARTAMENTO JUNÍN
OEI 7: MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LAS UNIDADES ECONÓMICAS EN EL DEPARTAMENTO JUNÍN
OEI 8: REDUCIR EL TIEMPO E INSEGURIDAD VIAL EN EL SISTEMA DE TRANSPORTE DEL DEPARTAMENTO JUNIN
OEI 9: MEJORAR LA GESTIÓN SOSTENIBLE DEL APROVECHAMIENTO DE LOS ECOSISTEMAS, SERVICIOS ECOSISTÉMICOS Y BIODIVERSIDAD EN EL DEPARTAMENTO JUNIN
OEI 10: MEJORAR LA GESTIÓN DE LA CALIDAD AMBIENTAL EN LA POBLACION DEL DEPARTAMENTO JUNIN
OEI 11: FORTALECER LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN EL DEPARTAMENTO JUNIN
OEI 12: FORTALECER LA GESTIÓN PÚBLICA INSTITUCIONAL EN EL DEPARTAMENTO JUNIN
OEI 13: MEJORAR LA COBERTURA DE INFRAESTRUCTURA BÁSICA (EDUCACIÓN, SALUD, TRANSPORTE) PARA LOS HABITANTES DEL DEPARTAMENTO JUNIN

En el marco del Objetivo Estratégico Institucional 12 del Plan Estratégico Institucional, se ha planteado el Objetivo Estratégico Institucional OEI.12 Fortalecer la gestión pública institucional del departamento de Junín y como Actividad Estratégica Institucional AEI.12.04 Capacidades Fortalecidas del Personal del Gobierno Regional Junín, el cual incluye la gestión del instrumento que planifica las acciones de capacitación denominado Plan de Desarrollo de las



Personas (PDP) el cual tiene por finalidad fortalecer las capacidades y competencias de los servidores del Gobierno Regional Junín.

2.3. ESTRUCTURA ORGANICA³

De la Estructura Orgánica para el cumplimiento de sus funciones, el Gobierno Regional Junín cuenta con la estructura orgánica siguiente:



1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

- a. Consejo Regional
- b. Secretaría Ejecutiva del Consejo Regional
- c. Gobernación Regional

2. ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE COORDINACIÓN

- a. Consejo de Coordinación Regional
- b. Comisión Consultiva Interregional
- c. Directorio de Gerencias Regionales

3. ÓRGANO DE CONTROL

- a. Oficina Regional de Control Institucional

4. ÓRGANO DE DEFENSA LEGAL

- a. Procuraduría Pública Regional

5. ÓRGANO DE DIRECCIÓN

- a. Gerencia General Regional

6. ÓRGANOS DE APOYO

- a. Secretaría General
- b. Oficina Regional de Administración y Finanzas
- c. Oficina Regional de Comunicaciones

7. ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

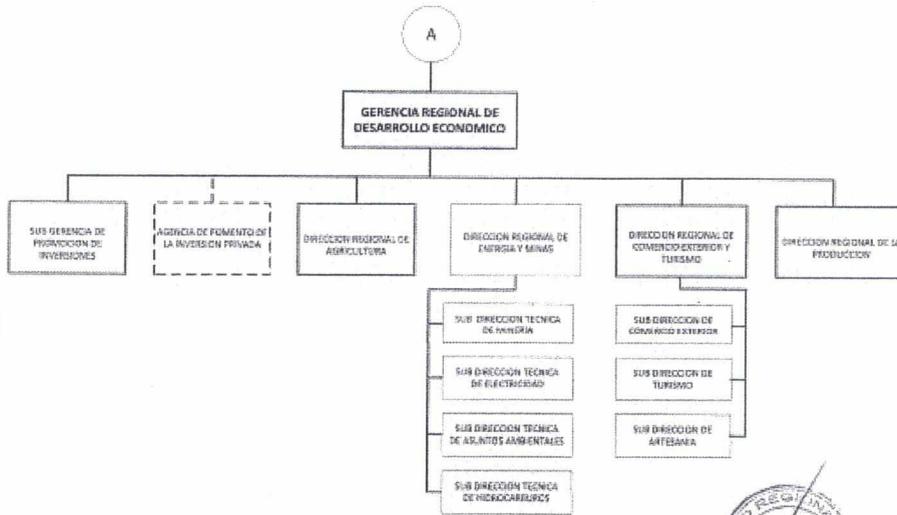
- a. Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial
- b. Oficina Regional de Asesoría Jurídica
- c. Oficina Regional de Desarrollo Institucional y Tecnología de la Información
- d. Oficina Regional de Defensa Nacional, Seguridad Ciudadana y Gestión del Riesgo de Desastres

8. ÓRGANOS DE LÍNEA

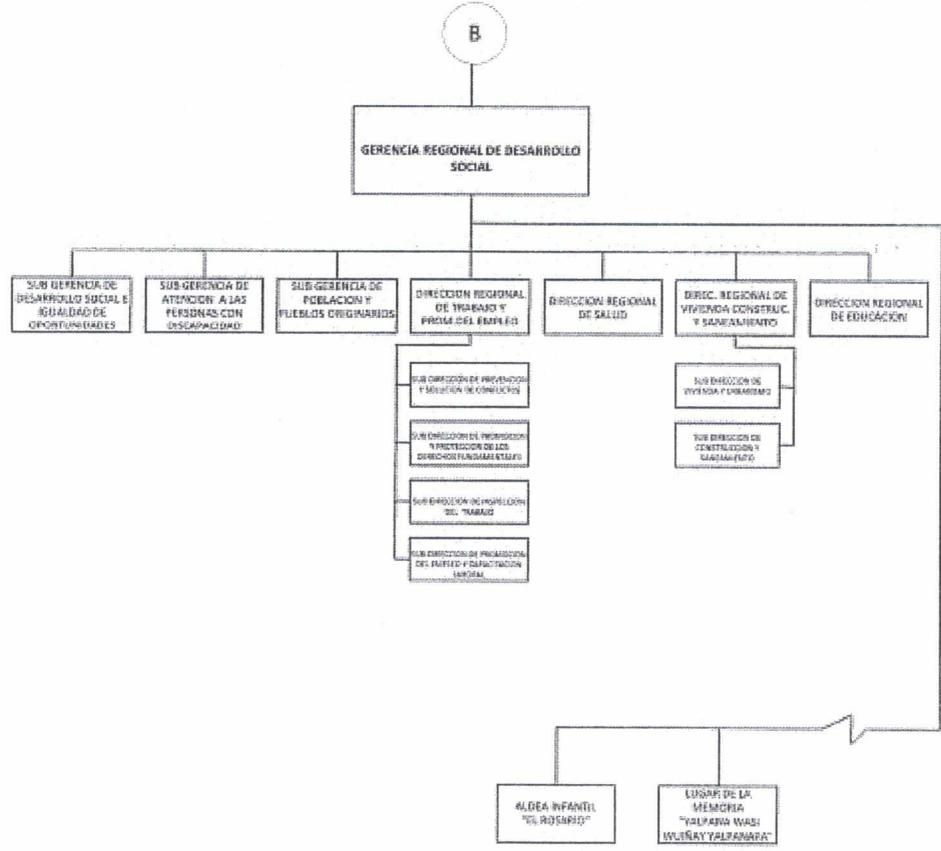
- a. Gerencia Regional de Desarrollo Económico

³ Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín, aprobada con Ordenanza Regional N°385-2023-GRJ/CR, del 04 de octubre del 2023

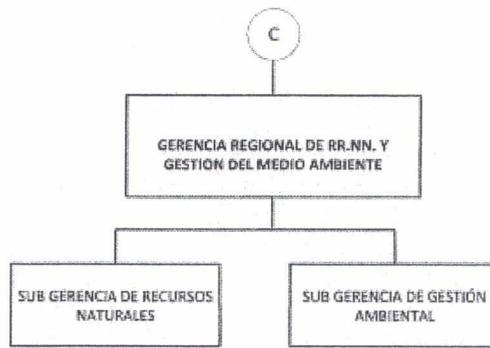
ESTRUCTURA ORGANICA DE LA GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO



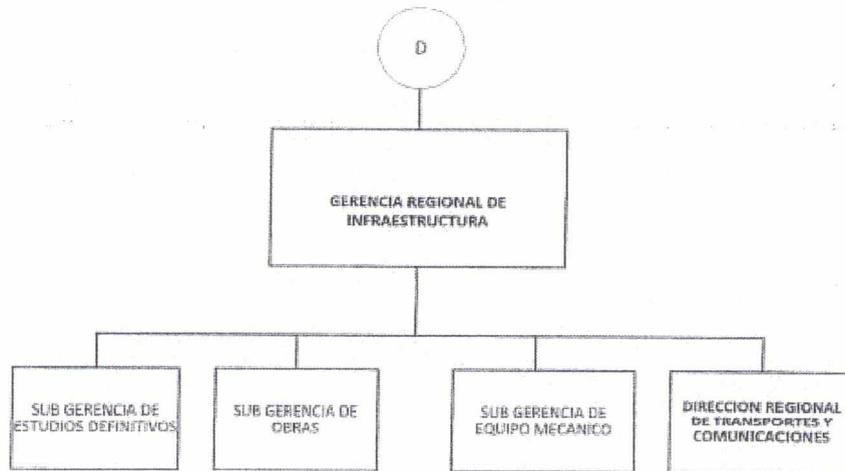
ESTRUCTURA ORGANICA DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL



ESTRUCTURA ORGANICA DE LA GERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y GESTION DEL MEDIO AMBIENTE



ESTRUCTURA ORGANICA DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA



2.4. NUMERO Y PORCENTAJE DE SERVIDORES DE LA ENTIDAD SEGÚN RÉGIMEN LABORAL⁴

DEPENDENCIA	REGIMEN LABORAL			Funcionarios (Cas confianza, FAG, 276)	TOTAL
	D.L. 276	D.L. 1057	Reincorporados por mandato judicial		
Sede Gobierno Regional Junín	140	167	201	43	551
%	25%	30%	36%	8%	100%

Cuadro N° 01 Numero y Porcentaje de servidores por régimen laboral

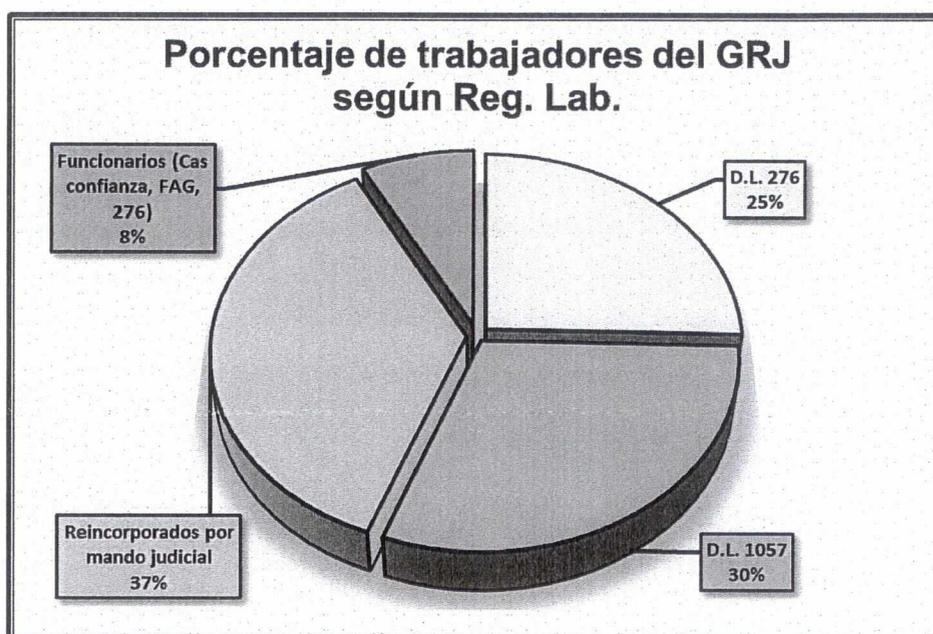


Grafico N° 02 Distribución porcentual de los servidores públicos del Gobierno regional Junín por régimen laboral

2.5. MARCO LEGAL

El PDP 2024 del Gobierno Regional Junín, se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Constitución Política del Perú
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

⁴ Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - GRJ



- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas". Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias y modificatorias, de ser el caso.
- Ordenanza Regional N°385-2023-GRJ/CR de fecha 04.10.2023., que aprueba la modificación del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional Junín.
- Ordenanza Regional 297-2018-GRJ/CR, de fecha 03 de diciembre del 2018, que aprueba el CAP Provisional de la sede del Gobierno regional Junín, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección Regional de Energía y Minas, Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Archivo Regional Junín y Aldea "El Rosario"
- Resolución Gerencial General Regional N°132-2020-GRJ/GGR, que aprueba el Clasificador de Cargos de la Unidad Ejecutora N°001 integrada por la Sede Regional, Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Dirección Regional de Energía y Minas, Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo,

Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Archivo Regional, Aldea Infantil “El Rosario”, Gerencia Sub regional de Selva Central y la Gerencia Sub regional Alto Andina.

- Resolución Gerencial General Regional N°225-2021-GRJ/GGR, que aprueba los Presupuestos Analíticos de personal PAPs para el ejercicio presupuestal 2021.

2.6. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Fortalecer las capacidades y competencias de los servidores a fin de puedan contar con habilidades idóneas para las funciones que desempeñan, se plantea lo siguiente: un (1) objetivo general de capacitación y dos (2) objetivos específicos, considerado continuar con el desarrollo de competencias tecnológicas y habilidades blandas.

Objetivo General de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2024 tiene como objetivo mejorar el desempeño de los servidores civiles, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

Objetivos Específicos de Capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr:

- a. Gestionar capacitaciones apropiadamente diseñadas e implantadas, que contribuyan a elevar la calidad de la productividad y eficiencia de los servidores
- b. Adquirir conocimientos, principios, herramientas y habilidades que sean necesarias para desarrollar un proceso técnico de análisis y descripción en los puestos de la institución.

3. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

3.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Para el desarrollo de esta fase se utilizó como base la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en la fase de desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de conformidad con la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE.



La herramienta para el recojo de la información se realizó a través de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), capacitación y asistencia a cada órgano y unidad orgánica del Gobierno regional Junín, dando como resultado la consolidación y evaluación de las necesidades de capacitación derivados por los responsables de órganos y unidades orgánicas a la Oficina de Recursos Humanos.

3.2. ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

De acuerdo a la metodología, la matriz el Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC) es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (versión preliminar) la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina de Recursos Humanos y presupuesto asignado.

Asimismo, la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas (versión preliminar), ha sido replanteada por falta de disponibilidad presupuestal, incluyendo seis acciones de capacitación que se extrayeron del DNC.

Previa a la validacion del Comité de Planificación de la Capacitación, la Oficina de Recursos Humanos alcanzo y socializó con los integrantes la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, para identificar observaciones y subsanaciones previas a la sesión y presentación al Titular de la Entidad.

4. PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

4.1 Alcance del Plan de Desarrollo de Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de los servidores cuyos derechos se regulan por el Decreto Legislativo N° 276, los contratados bajo el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057, además de los servidores reincorporados por mandato judicial; encontrándose sujetos al alcance de la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

Asimismo, el PDP contiene capacitaciones de formación laboral, las cuales tienen por objeto capacitar a los servidores civiles en cursos,

