



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA N° 052 -2025-G.R. AMAZONAS-
PROAMAZONAS/DE**

Chachapoyas, 27 MAR 2025

VISTOS:

El INFORME N° 000052-2025-G.R.AMAZONAS/PROAMAZONAS-UA-PER de fecha 21.03.2025, INFORME N° 000090-2025-G.R.AMAZONAS/PROAMAZONAS-UA de fecha 24.03.2025, PROVEÍDO 000764-2025-G.R.AMAZONAS/PROAMAZONAS-DE de fecha 25.03.2025, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS es una persona jurídica de Derecho Público, creada por el Gobierno Regional Amazonas mediante Ordenanza Regional N° 323-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/CR de fecha 18.04.2013, como organismo desconcentrado del Gobierno Regional Amazonas, con autonomía técnica y administrativa;

Que, el numeral 1) del artículo 46° de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala como uno de los sistemas administrativos que rige el funcionamiento del Estado al de Gestión de Recursos Humanos, sistema que está regulado por la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, por su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - Decreto Legislativo N° 1023;

Que, el Capítulo II del Título III de la acotada Ley N° 30057, regula la gestión de la capacitación estableciendo a través del artículo 10° 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, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 13° de la citada norma Ley, señala que las entidades públicas deben planificar su capacitación tomando en cuenta la demanda en aquellos temas que contribuyan efectivamente al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones, o que contribuyan al cumplimiento de determinado objetivo institucional;

Que, el artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, 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 a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" (en adelante la Directiva), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 022-2024-G.R.AMAZONAS-PROAMAZONAS/DE de fecha 23.02.2024, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación (CPC) de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS;

Que, a través del Acta de Validación del PDP de fecha 21.03.2025, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación dejan constancia que: (i) se ha revisado el contenido



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA N° 052 -2025-G.R. AMAZONAS-
PROAMAZONAS/DE**

del proyecto del PDP; (ii) se ha revisado la matriz del PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dichas matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad; (iii) se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación; y, (iv) se ha revisado que las capacitaciones incluidas en el PDP no irrogan gasto alguno en el presupuesto institucional de la Entidad;

Que, mediante INFORME N° 000052-2025-G.R.AMAZONAS/PROAMAZONAS-UA-PER de fecha 21.03.2025, la Especialista en Personal presentó a la Jefe de la Unidad de Administración, la solicitud de aprobación de Plan de Desarrollo de las Personas 2025 mediante acto resolutivo, concluye que: i) se tiene la responsabilidad de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 con el objetivo de asegurar la planificación de las actividades de capacitación del presente año fiscal, ii) que dicho documento ha sido elaborado en atención a lo establecido en la Directiva que regula el proceso de gestión de la capacitación en entidades públicas, lo que incluye la validación del Comité de Planificación de la Capacitación; y iii) que el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 tiene como finalidad garantizar el cierre de brechas de competencias y capacidades identificadas en los servidores civiles y, de esta manera, contribuir al logro de los objetivos institucionales de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS;

Que, mediante INFORME N° 000090-2025-G.R.AMAZONAS/PROAMAZONAS-UA de fecha 24.03.2025, la Jefe de la Unidad de Administración solicitó al Director Ejecutivo, la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 para la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS;

Que, con PROVEÍDO 000764-2025-G.R.AMAZONAS/PROAMAZONAS-DE de fecha 25.03.2025, el Director Ejecutivo solicitó al Asesor Legal, la proyección de acto resolutivo de aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, para la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS;

Que, de acuerdo a la parte *in fine* del numeral 6.4.1.4 de la Directiva, la aprobación y presentación del PDP ante SERVIR se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año, indicando que las entidades no podrán ejecutar Acciones de Capacitación previo a la aprobación del PDP;

Que, para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se entiende por titular de la Entidad a la máxima autoridad administrativa, siendo el Director Ejecutivo para la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS, toda vez que es un organismo desconcentrado del Gobierno Regional Amazonas, con autonomía técnica y administrativa, de conformidad a lo establecido en el numeral 5.2.7. de las Disposiciones Generales de la Directiva;

Que, de conformidad con la Ley del Servicio Civil, aprobada por la Ley N° 30057; el Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; el Decreto Legislativo N° 1023 que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y la Directiva "Norma para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE y en uso de las facultades conferidas como Director Ejecutivo, encargada mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 030-2025-G.R.AMAZONAS/PROAMAZONAS-DE de fecha 14.02.2025, contando con los vistos de la Unidad de Administración y Asesoría Legal de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS, elaborado por la Especialista en Personal y validado por el Comité de Planificación de Capacitación, el mismo que en Anexo forma parte integrante de la presente resolución.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS



RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA N° 052 -2025-G.R. AMAZONAS-
PROAMAZONAS/DE

ARTÍCULO SEGUNDO. – **ENCARGAR**, a la Especialista en Personal, la ejecución y evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. – **DISPONER**, que la Oficina de Recursos Humanos, presente a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través del correo pdp@servir.gob.pe, el Plan de Desarrollo de las Personas 2025 aprobado, dentro del plazo de ley.

ARTÍCULO CUARTO. – **NOTIFICAR**, la presente resolución a la Jefe de la Unidad de Administración y órganos internos de esta Unidad Ejecutora PROAMAZONAS, para los fines de ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS

Ing. Percy Pilco Díaz
Director Ejecutivo





GOBIERNO REGIONAL
AMAZONAS

PROAMAZONAS

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

2025

**ING. PERCY PILCO DÍAZ
DIRECTOR EJECUTIVO**



ÍNDICE

I. ASPECTOS GENERALES.....	4
II. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.....	4
2.1 Objetivo general	4
2.2 Objetivos específicos.....	4
III. MISIÓN Y VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN.....	4
IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	5
V. ESTRUCTURA ORGÁNICA	5
VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD PROAMAZONAS 2025.....	6
VII.EVALUACIÓN	6
Evaluación de diagnóstica	6
VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	7
1. Nivel I: Redacción.....	7
2. Nivel II: Aprendizaje o conocimiento	7
3. Nivel III: Resultados.....	7
IX. CAPACITACIÓN	7
a) Descripción de acciones de capacitación	7
b) Capacitaciones de competencias genéricas:	8
c) Capacitaciones de competencias específicas:	8
d) Estrategias de capacitación:	8
e) Detalle del formato de diagnóstico de necesidades de capacitación:	8
f)Detalle de las acciones de capacitación:	9
g) Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas - PDP	9
X. FINANCIAMIENTO	9
XI. VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	9
XII.RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	10
XIII. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS	15
XIV. BIBLIOGRAFÍA.....	18
XV. ANEXOS.....	19
Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC	19
Matriz de Formulación de Actividades de Capacitación – PDP	19
Matriz de Seguimiento de Capacitación.....	19



PRESENTACIÓN

La Unidad Ejecutora Proamazonas, a través del Comité de Planificación de Plan de Desarrollo de Personas, conformado mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 022-2024-G.R.AMAZONAS-PROAMAZONAS/DE, de 29 de febrero de 2024, ha elaborado el presente documento de gestión, con la finalidad de fortalecer las competencias de su recurso humano, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, donde establece las Normas de Capacitación y Rendimiento para el sector público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM.

En ese contexto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, con Resolución de presidencia ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, de 13 de agosto de 2016; aprueba la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", en el cual se establece como instrumento de gestión para la planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad pública, el Plan de Desarrollo de Personas.

La directiva antes mencionada establece que 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 y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, siendo su vigencia anual y aprobado mediante Resolución del Titular de cada entidad. Las capacitaciones pueden ser de formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles.

El presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP), se ha formulado en concordancia con la normativa, planes institucionales vigentes y de acuerdo a la Directiva de SERVIR, 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 de labores asignado.

La Unidad Ejecutora Proamazonas, requiere para el logro de sus objetivos contar con servidores capacitados e identificados con su visión de desarrollo, considerando asimismo que, dentro de la modernización del Estado, es política institucional contar con recursos humanos debidamente capacitados que respondan a las necesidades actuales.

Cabe precisar, que el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2025 de la Unidad Ejecutora Proamazonas, 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 al público en general.

Seguidamente, el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, presenta el documento antes mencionado. Como también se prevé el involucramiento pleno y permanente de los funcionarios representantes de la Unidad Ejecutora Proamazonas, 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. ASPECTOS GENERALES

La Unidad Ejecutora Proamazonas, tiene como uno de los alcances principales profundizar el proceso de fortalecimiento de capacidades, 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 de ambiente laboral.

Así pues, con la finalidad de mejorar la Gestión Pública y otros procesos, es menester el desarrollo de la gestión de recursos humanos mediante la capacitación, lo que implica, 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 deficiencia, así como un proceso personal en la Unidad Ejecutora Proamazonas.

Además, mediante Decreto Supremo N° 009-21010-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobó las Normas de Capacitación y Rendimiento para el sector público, y 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 del Plan de Desarrollo de Personas - PDP.

II. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

Los objetivos de capacitación que se pretende alcanzar en el año 2025, se han planteado en función a las necesidades de fortalecimiento de competencias del recurso humano de la Unidad Ejecutora Proamazonas según se detalla a continuación:

2.1 Objetivo general

Potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos al público en general.

2.2 Objetivos específicos

- Determinar las brechas de capacitación que requieren los servidores de la entidad relacionados a sus conocimientos, habilidades y actitudes.
- Mejorar la calidad de trabajo y los servicios que se presentan a la ciudadanía.
- Desarrollar estrategias de fortalecimiento de competencias laborales del recurso humano.
- Fortalecer las competencias de gestión administrativa que realizan los trabajadores de la entidad y brindar una atención de calidad.
- Gestionar convenios interinstitucionales, el cual promueva cursos nacionales como un estímulo a los trabajadores.
- Impulsar las competencias en inversiones de turismo y promoción de marketing de los servidores de la Unidad Ejecutora Proamazonas.

III. MISIÓN Y VISIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Misión

Somos la Unidad Ejecutora del Gobierno Regional Amazonas que realiza proyectos estratégicos para el bienestar económico, social y tecnológico de la región, dentro del Programa de Inversión Pública "Establecimiento de las Bases para el Desarrollo Rural a través de Turismo, en el Corredor Turístico del Valle del Utcubamba, Sector Pedro Ruiz, Leymebamba, Región Amazonas".

Visión

Somos una Unidad Ejecutora especializada en el desarrollo de programas de inversión y proyectos estratégicos que contribuyan al desarrollo económico, social y tecnológico de la Región Amazonas.

IV. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los objetivos estratégicos institucionales determinan los resultados que la Unidad Ejecutora Proamazonas espera alcanzar en las condiciones de vida de la población y en la gestión institucional.

OBJETIVO 1: Fortalecer un destino turístico seguro; competitividad e integridad en el departamento.

OBJETIVO 2: Incrementar la inversión en infraestructura productiva.

V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La Unidad Ejecutora Proamazonas para el año 2025, se encuentra estructurada de acuerdo al Manual de Operaciones - MOP, conforme se describe a continuación:

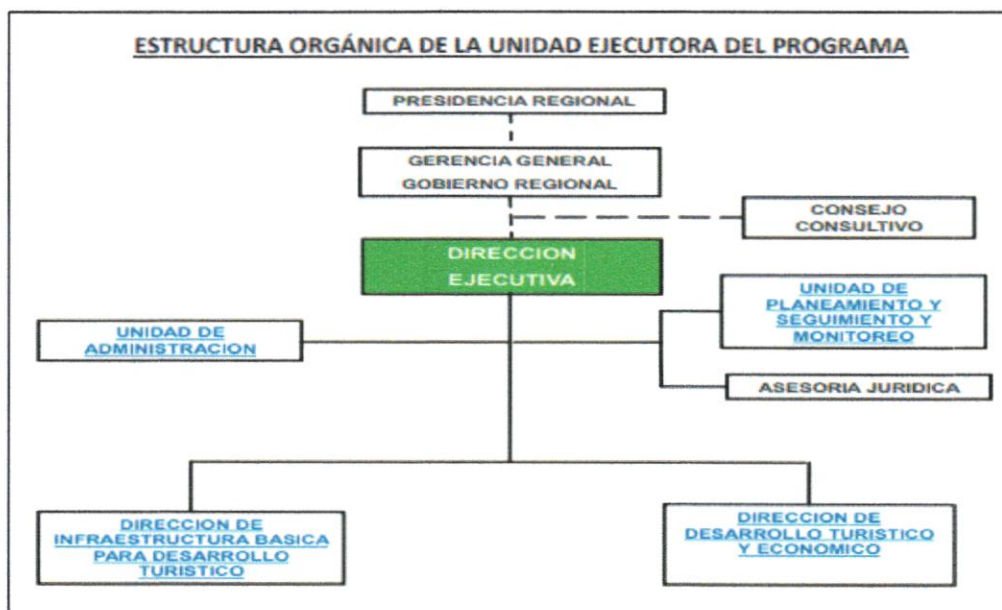
1. Del Comité Consultivo del Programa (CCP)

- 1.1 Gerente General de la Región Amazonas o su representante, quien la preside.
- 1.2 Un representante del Ministerio de Economía y Finanzas
- 1.3 Un representante del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
- 1.4 Un representante del Ministerio de Transportes y Comunicaciones
- 1.5 El Director Ejecutivo de la Unidad Ejecutora (UG), que ejerce la labor de Secretario Técnico.

2. De la Unidad Ejecutora – PROAMAZONAS

- 2.1 De la Dirección Ejecutiva
- 2.2 Unidad de Planeamiento, Seguimiento y Monitoreo
- 2.3 Unidad de Asesoría Jurídica
- 2.4 Unidad de Administración
- 2.5 Dirección de Infraestructura Básica para el Desarrollo Turístico
- 2.6 Dirección de Desarrollo Turístico y Económico





Fuente: Aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 204-2016-GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS/GR de 30 de junio de 2016.

VI. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD PROAMAZONAS 2025

Numero de servidores que conforman la entidad según condición laboral, Proamazonas, año 2025.

Decreto Legislativo N° 728	Total, de servidores	Porcentaje %
20	20	100

Elaborado por: Comité de elaboración Plan de Desarrollo de Personas (PDP)

VII. EVALUACIÓN

Evaluación de diagnóstica

La Unidad Ejecutora Proamazonas para determinar las actividades de capacitación ha utilizado como método de evaluación el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual, mediante un proceso de análisis y reflexión de la práctica diaria o carencias, nos ha permitido identificar las necesidades de cada área y conocer cuáles son las actividades educativas con sus respectivas líneas de capacitación.

El diseño de esta evaluación se ha basado en la recolección de datos de información tomando en consideración los objetivos estratégicos y funciones proporcionada por cada Unidades Orgánicas de la Unidad Ejecutora Proamazonas a través del instrumento denominado: **"Formato de identificación de necesidades de capacitación y matriz PDP"**, para ello se ha considerado la información siguiente:

- Objetivos estratégicos institucional - PEI, alineados al pliego.
- Resultado de evaluación del Plan Operativo Institucional - POI.
- Identificación de problemas y necesidades puntuales que se pueden abordar las capacitaciones.

La Unidad Ejecutora Proamazonas, implementará de forma progresiva el método de evaluación de competencias y el logro de las metas, con la finalidad de determinar las brechas de la capacitación relacionadas con el Plan de Desarrollo de Personas.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El cumplimiento del presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2025 de la Unidad Ejecutora Proamazonas se hará de acuerdo a las modalidades básicas identificando las mejoras en las unidades orgánicas de acuerdo a las competencias del servidor, las modalidades comprendidas en las evaluaciones básicas como: Reacción, aprendizaje o conocimiento y resultados, la medición del impacto de la capacitación se realiza a través de 3 niveles.

1. Nivel I: Redacción

En este nivel se mide la satisfacción de los participantes con respecto a la capacitación recibida, esta evaluación se realizará mediante encuestas de percepción del servicio educativo a los beneficiarios durante o final de la capacitación, el cual permitirá realizar las acciones correctivas, así como mejorar las futuras acciones.

2. Nivel II: Aprendizaje o conocimiento

Mediante este nivel se pretende medir los conocimientos adquiridos por los participantes después de una capacitación. Para ello se acentuará que las entidades educativas realicen las evaluaciones antes y después de cada capacitación, con la finalidad de verificar si los participantes asimilaron los conocimientos impartidos.

3. Nivel III: Resultados

En este nivel se medirá si las capacitaciones aportan o contribuyen en el área y por ende en los objetivos de la institución, para ello se realizará encuestas realizadas a los jefes inmediatos o jefes de equipo de los participantes de la capacitación, conforme a los ítems siguientes:

- **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 aprueban conocimientos de acuerdo al tema programado.
- **Indicador**, porcentaje de servidores que a través de los conocimientos se encuentren separados en temas de interés, fortaleciendo las habilidades y amenazas que afronta la institución con respecto a la población atendida.

IX. CAPACITACIÓN

a) Descripción de acciones de capacitación

Para el cumplimiento de la visión, misión y alcanzar el logro de los objetivos estratégico, el Plan de Desarrollo de Personas 2025, prevalecerá las competencias laborales genéricas de los servidores de la Unidad Ejecutora Proamazonas, de donde se derivan las competencias específicas. En base a ello las capacitaciones se organizan, conforme se detalla a continuación:

- Capacitaciones genéricas
- Capacitaciones específicas

b) Capacitaciones de competencias genéricas:

Son características personales que se traducen en comportamientos observables en el desempeño laboral y que no tiene relación directa con las funciones de su unidad orgánica.

c) Capacitaciones de competencias específicas:

Son competencias laborales identificadas por los órganos que están relacionadas a las funciones del cargo o puesto laboral vinculadas a las competencias funcionales de las Unidades Orgánicas y que orientarán el desarrollo de las capacitaciones en las que los servidores participarán, para mejorar el ejercicio de las funciones principales como Unidad Ejecutora del Gobierno Regional Amazonas.

d) Estrategias de capacitación:

Con el objetivo de aplicar y desarrollar el presente Plan de Desarrollo de Personas, se impulsará la implementación con las estrategias siguientes:

- Desarrollar acciones de capacitación mediante las tecnológicas de la información.
- Promover el desarrollo e implementación de convenios de capacitaciones con universidades y entidades del ámbito nacional.
- Impulsar capacitaciones mediante el intercambio de experiencias, lo cual permitirá compartir conocimientos y habilidades que coadyuven el fortalecimiento de las capacidades del personal de la entidad.
- Para la ejecución de las actividades, se ha considerado dos (2) modalidades de capacitación:

1. Modalidad presencial

A través del cual el trabajador se apersona de manera individual a recibir su capacitación en una actividad programada.

2. Modalidad virtual

Se ha previsto realizar las capacitaciones de forma virtual, sincrónica y asincrónica para el fortalecimiento de capacidades.

e) Detalle del formato de diagnóstico de necesidades de capacitación:

Conforme al anexo N° 1 (Matriz de diagnóstico de necesidades de capacitación - DNC), han sido establecidos por cada órgano de la Unidad Ejecutora Proamazonas.

- Problemáticas que afecta el cumplimiento de metas del área que estén asociados a capacitaciones.
- Propuestas de nombre de la capacitación.
- Beneficio de la capacitación.
- Nivel de evaluación propuesto.
- Objetivos de la capacitación de aprendizaje.
- Objetivos de la capacitación de desempeño.
- Cantidad total de posibles beneficiarios de capacitación
- Propuesta de tipo de acción de capacitación
- Prioridad de la capacitación



- Valor del beneficio de la capacitación
- Valor del objetivo de la capacitación asociado al nivel evaluación
- Valor promedio del tipo de función de los servidores
- Valor de rango de pertinencia
- Eje temático
- Modalidad
- Oportunidad
- Costo total de la capacitación – costos directos e indirectos

f) Detalle de las acciones de capacitación:

Se ha establecido por cada órgano de la Unidad Ejecutora Proamazonas de acuerdo al **ANEXO 02 (MATRIZ PDP)**.

- Unidades Orgánicas
- Puesto
- Nombre del beneficiario de la capacitación
- Cantidad total de beneficiarios
- Materia de la acción de capacitación
- Nombre de la acción de la capacitación
- Tipo de capacitación
- Tipo de acción de la capacitación
- Prioridad
- Nivel de evaluación
- Modalidad
- Oportunidad
- Monto total - costos directos e indirectos.

g) Ejecución del Plan de Desarrollo de Personas - PDP

Se realizará conforme a las condiciones siguientes:

1. Los lineamientos serán establecidos por la Especialista en Personal en concordancia a la normativa de SERVIR.
2. Los pedidos de capacitación que sean presentados por las diferentes unidades orgánicas, direcciones y/o oficinas deberán estar contempladas en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2025.
3. Los pedidos que no se encuentre contemplados en el Plan de Desarrollo de Personas – (PDP) 2025 y no causen gastos al Estado, serán solicitados a la Oficina de Personal, para su posterior evaluación y aprobación.

X. FINANCIAMIENTO

Las acciones de capacitaciones anuales contempladas en el Plan de Desarrollo de Personas 2025, contarán con cero de financiamiento, ya que serán coordinadas con las entidades que brindan capacitaciones gratuitas.

XI. VALIDACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Los miembros del Comité validaron el presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2025, tomando como referencia la información proporcionada por la Especialista en Personal, quien es el responsable de monitorizar las actividades.

XII. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	ACTUALIZACIÓN A LOS SERVIDORES CIVILES DE LA LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO Y SUS MODIFICACIONES.	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	DOMINAR EL PROCEDIMIENTO PARA ELABORACIÓN DE TDR, SU APLICACIÓN, MÉTODOS DE CONTRATACIÓN, CONTRATOS ASI COMO EJECUCION Y SOLUCION	ELABORAR DE MANERA EFICIENTE LOS TDR, Y CONOCER LOS PROCESOS DE LAS CONTRATACIONES PUBLICAS EN EL MARCO DE LA NUEVA NORMATIVA DE LA LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO Y SU REGLAMENTO PARA SU APLICACIÓN	12	CURSO	C1	3	1		4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
2	ACTUALIZACIÓN A LOS SERVIDORES CIVILES DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA LA REGULACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	NIC- NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	PRESENTAR ESTADOS FINANCIEROS Y FORTALECER LA RENDICIÓN DE CUENTAS	ELABORAR DE MANERA EFICIENTE LA RENDICIÓN DE CUENTAS Y LOS ESTADOS FINANCIEROS, EL MARCO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD OFICIALIZADAS-NIC	7	CURSO	C1	3	3	3	9	GENERALES	VIRTUAL	2	0	0	0
3	DESCONOCIMIENTO SOBRE GESTION DEL PRESUPUESTO PUBLICO, MODIFICACIONES PRESUPUESTALES Y PROGRAMAS PRESUPUESTALES QUE OCASIONA DIFICULTADES EN LA ELABORACION DEL PRESUPUESTO ANUAL QUE A SU VEZ GENERA DEFICIENCIA EN LA GESTION DEL PRESUPUESTO EN LA ENTIDAD	GESTIÓN DEL PROCESO PRESUPUESTARIO EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CONOCER EL CONJUNTO DE ÓRGANOS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS QUE CONDUCE EN EL PROCESO PRESUPUESTARIO	PROPUUESTAS DE MEJORA CON CONOCIMIENTOS TÉCNICAS Y FUNCIONALES EL PROCEDIMIENTO DE PROGRAMACION MULTIANUAL DE BIENES, SERVICIOS Y OBRAS	8	CURSO	C1	3	2		5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
4	DIFICULTAD EN EL MANEJO DE DILEMAS ÉTICOS PRESENTES EN LAS DECISIONES PROPIAS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y QUE IMPACTAN EN LA GESTIÓN ORGANIZACIÓN	ÉTICA, INTEGRIDAD PÚBLICA PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER LA IMPORTANCIA DE LA ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN PÚBLICA	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE CONCEPTOS SOBRE EL MODELO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA FUNDAMENTAMENTE COMO SABERES PRÁCTICOS QUE SE DEMUESTRAN EN SITUACIONES COTIDIANAS DE LA VIDA PERSONAL	20	CURSO	E	3	3		6	GENERALES	VIRTUAL	2	0	0	0

5	DESCONOCIMIENTO DE LA PERSPECTIVA DE LA CORRUPCIÓN COMO UN PROBLEMA DE ACCIÓN COLECTIVA	ESTRATEGIA ANTICORRUPCIÓN PARA FORTALECER LA INTEGRIDAD PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONOCER DE LA PERSPECTIVA DE LA CORRUPCIÓN COMO UN PROBLEMA DE ACCIÓN COLECTIVA A TRAVÉS DE LA COMPRENSIÓN DE TEMAS ORIENTADOS A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE CONCEPTOS SOBRE EL MODELO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA FUNDAMENTALMENTE COMO SABERES PRÁCTICOS QUE SE DEMUESTRAN EN SITUACIONES COTIDIANAS DE LA VIDA PERSONAL	20	CURSO	E	3	3	6	GENERALES	VIRTUAL	3	0	0	0	
6	DESCONOCIMIENTO DE LAS PRINCIPALES NORMAS, MECANISMOS DE CONTROL Y HERRAMIENTAS DE TRANSPARENCIA	NORMAS, TRANSPARENCIA Y LIDERAZGO ÉTICO PARA LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN EN EL PERÚ		REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICAR LAS PRINCIPALES NORMAS Y MECANISMOS DE CONTROL Y HERRAMIENTAS DE TRANSPARENCIA CON LA INTENCIÓN DE FORTALECER EL LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES Y TITULARES FRENTE A LA CORRUPCIÓN	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE CONCEPTOS SOBRE EL MODELO DE INTEGRIDAD Y ÉTICA FUNDAMENTALMENTE COMO SABERES PRÁCTICOS QUE SE DEMUESTRAN EN SITUACIONES COTIDIANAS DE LA VIDA PERSONAL	20	CURSO	E		3	3	GENERALES	VIRTUAL	4	0	0	0	
7	CARENCIA DE MANEJO EN CUANTO AL MANEJO DE LAS NORMAS Y SISTEMAS QUE REGULAN LOS DIVERSOS PROCEDIMIENTOS Y ACCIONES RELACIONADOS A RECURSOS HUMANOS, ASÍ COMO EL CONOCIMIENTO EN CUANTO AL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, NEGOCIACIÓN LABORAL, LO QUE EN CIERTOS CASOS GENERAN CIERTO PROBLEMA	HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	DESARROLLAR COMPETENCIAS PERSONALES Y GERENCIALES RELACIONADAS CON EL DISEÑO DE PUESTOS, SELECCIÓN, DESARROLLO DE PERSONAS	LOGRAR LA CAPACIDAD DE GESTIONAR EL RECURSO HUMANO IDÓNEO Y MANTENER UN CLIMA ORGANIZACIONAL DE ADECUADO.	20	CURSO	E	2	2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0	
8	ACTUALIZAR A LOS SERVIDORES EN EL DOMINIO DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO Y EL MÓDULO LOGÍSTICO, PRESUPUESTAL, ADMINISTRATIVO, FINANCIERO Y DE TESORERÍA	SIGA - SIAP	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	FORTALECER SUS CONOCIMIENTOS A LOS SERVIDORES EN EL DOMINIO DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL EATADO Y EL MOODULO LOGISTICO, PRESUPUESTAL, ADMINISTRATIVO FINANCIERO Y DE TESORERIA	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS DE CONCEPTOS, TECNICAS Y HERRAMIENTAS PARA LA ELABORACION DEL CUADRO DE NECESIDADES, EJECUCION Y CONTROL DEL PRESUPUESTO, ASI COMO TAMBIEN AL CONOCIMIENTO DE LA ESTRUCTURA DE LA ADMINISTRACIÓN	10	CURSO	CI	3	2	2	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	0	0	0

9	FALTA DE MANEJO DE BUENA COMUNICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y BUENA EMPATIA QUE PERMITA LA EFECTIVIDAD DEL TRABAJO, LO CUAL IMPACTA EN EL BUEN CLIMA LABORAL Y EFICACIA DEL TRABAJO	HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES, LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	IDENTIFICAR LAS DEBILIDADES, COMPRENDER Y APLICAR EL BUEN MANEJO DE LIDERAZGO Y DEL RECURSO HUMANO	IMPLEMENTAR LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTION PUBLICA EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS, CON UNA GESTION ENFOCADA EN RESULTADOS, TRANSPARENTE Y QUE RINDA CUENTAS A LOS CIUDADANOS	20	TALLER	E	3	2		5	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	2	0	0	0
10	FALTA DE CONOCIMIENTO, ACTITUD, APTITUD DE LOS SERVIDORES A COMPRENDER EL MARCO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO DE LA POLITICA DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CONOCER LA GESTION PUBLICA ORIENTADA A LOS RESULTADOS, EL DESARROLLO DE LOS CINCO PILARES TRES Ejes TRANSVERSALES Y UN PROCESO DE GESTION DE CAMBIO	IMPLEMENTAR LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTION PUBLICA EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS, CON UNA GESTION ENFOCADA EN RESULTADOS, TRANSPARENTE Y QUE RINDA CUENTAS A LOS CIUDADANOS	9	CURSO	CL	3	2		5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
11	FALTA DE CONOCIMIENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES SOBRE LA PREVENCIÓN Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LO QUE SE BUSCA ES CONCIENTIZAR EN LOS TEMA	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LAS ENTIDADES Y GESTIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	AMPLIAR LOS LINEAMIENTOS GENERALES DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y RECONOCER LA PROBLEMÁTICA COMO UNA MANIFESTACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO, CON EL FIN DE PROMOVER UN AMBIENTE LABORAL DIGNO Y LIBRE DE VIOLENCIA ASI COMO EL DESARROLLO INTEGRAL Y ETICO DEL SERVICIO CIVIL	CONOCER E IMPLEMENTAR LOS CANALES, PROCEDIMIENTOS Y OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES PUBLICAS EN CASO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	20	CURSO	E	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
12	FALTA DE CONOCIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS, SOBRE EL PROCESO DE CONTROL INTERNO LO QUE DIFICULTA SU CUMPLIMIENTO DE IMPLEMENTACION	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	CONOCER LAS ACCIONES Y ACTIVIDADES PARA IMPLEMENTAR EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS	PROMOVER Y OPTIMIZAR LA EFICIENCIA, EFICACIA, TRANSPARENCIA Y ECONOMICA EN LAS OPERACIONES DE LA ENTIDAD, ASI COMO LA CALIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE PRESTA LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS	20	CURSO	CL	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0

13	FALTA DE CONOCIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN DE LOS SERVIDORES DE LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS, SOBRE EL REGISTRO PARA EL CONTROL DE CONTRATOS DE CONSULTORIA EN EL ESTADO - SIRICC	REGISTRO PARA EL CONTROL DE CONTRATOS DE CONSULTORIA EN EL ESTADO - SIRICC	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CONOCER LAS ACCIONES Y ACTIVIDADES PARA EL REGISTRO DE CONTRATOS DE CONSULTORIAS EN EL ESTADO DE LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS	PROMOVER Y OPTIMIZAR LA EFICIENCIA, EFICACIA, TRANSPARENCIA Y ECONOMICA EN LAS OPERACIONES DE LA ENTIDAD, ASI COMO LA CALIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE PRESTA LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS	8	CURSO	CL	3	2		5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
14	FALTA DE CONOCIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN DE LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS, SOBRE EL PROCESO DE GESTION DE RIESGO EN LA ENTIDAD	GESTIÓN DEL RIESGO QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CONOCER LAS ACCIONES Y ACTIVIDADES PARA REALIZAR UNA GESTION DE RIESGO ANTE UN EVENTUAL CASO QUE PODRIA AFECTAR A LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS	PROMOVER E IMPLEMENTAR MEDIDAS QUE REDUZCAN EL NIVEL DE EXPOSICION A AMENAZAS, REDUCIR EL GRADO DE VULNERABILIDAD, INFRAESTRUCTURA, BIENES, PROCESOS Y SERVICIOS DE LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS	12	CURSO	D	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	4	0	0	0
15	FALTA DE CONTROL Y FISCALIZACIÓN DE CONFORMIDAD A LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	DECLARACIÓN JURADA DE INTERESES Ley 31227	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	CONOCER LOS DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES AL INICIO Y FIN DE SU INGRESO AL SECTOR PÚBLICO	CUMPLIMIENTO DE LA PRESENTACIÓN DE ACUERDO A LOS PLAZOS ESTABLECIDOS PARA EVITAR SANCIONES	17	CURSO	CL	3	3		6	GENERALES	VIRTUAL	1	0	0	0
16	DESCONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS Y DERECHOS COMO TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO	BENEFICIOS LABORALES DEL RÉGIMEN PRIVADO	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	CONOCER LOS BENEFICIOS Y DERECHOS COMO TRABAJADORES DEL RÉGIMEN PRIVADO-728	CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE ADECUADA DE BENEFICIOS, DE ACUERDO A LA NORMATIVA	20	CURSO	E	3	3		6	GENERALES	VIRTUAL	4	0	0	0
17	FALTA DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS Y PRVENCIÓN DE ACCIDENTES EN EL CENTRO DE TRABAJO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS, ASI COMO PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO	DESARROLLAR CONOCIMIENTO Y ACTITUDES EN TORNIO A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	20	CURSO	E	3	3		6	GENERALES	VIRTUAL	4	0	0	0
18	DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, CONSIDERANDO LAS RELACIONES DE GÉNERO	ENFOQUE DE GÉNERO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SENSIBILIZACIÓN SOBRE PREJUICIOS Y SESGOS DE GÉNERO; GENERACIÓN DE INICIATIVAS DE IGUALDAD DE GÉNERO Y SU RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	APRENDIZAJE ÓPTIMO EN MATERIA DE IGUALDAD Y EQUITAD DE GÉNERO	20	TALLER	E	3	3	2	8	GENERALES	VIRTUAL	4	0	0	0

19	FUNCIONAMIENTO DEL ESTADO DE DERECHO, PARA GARANTIZAR QUE LAS ACCIONES DEL GOBIERNO SEAN LEGALES	DERECHO ADMINISTRATIVO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	COMPRENDER COMO FUNCIONA EL ESTADO DE DERECHO Y SU RELACION ENTRE EL CIUDADANO CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	PREVENIR QUE SE PRODUZCAN O INCENTIVEN LOS CASOS DE CORRUPCIÓN EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA, ASÍ COMO ADOPTAR LAS MEDIDAS CORRESPONDIENTES QUE GARANTICEN EL RESTABLECIMIENTO DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD	10	CURSO	E	2	3	3	8	GENERALES	VIRTUAL	4	0	0	0
20	AFECTACIÓN DE LA CONFIANZA CIUDADANA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	APRENDER A IDENTIFICAR SITUACIONES QUE PUEDAN DERIVAR EN CONFLICTOS DE INTERESES	FOMENTAR UNA COMUNICACIÓN ABIERTA E IDENTIFICAR SITUACIONES QUE PUEDAN CONDUCCIR A UN POSIBLE CONFLICTO DE INTERÉS	20	CURSO	E	3	3	2	8	GENERALES	VIRTUAL	4	0	0	0
21	PRÁCTICAS CORRUPTAS, ASÍ COMO EL NO CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS VIGENTES QUE GENERAN IRREGULARIDADES EN EL SECTOR PÚBLICO	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	COMPRENDER DE MANERA PROFUNDA Y ACTUALIZADA LOS PRINCIPALES ASPECTOS DE DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	APLICACIÓN DE LA LEY DE MANERA CORRECTA Y PROMOVER LA JUSTICIA Y LA INTEGRIDAD	20	CURSO	E	3	3	2	8	GENERALES	VIRTUAL	4	0	0	0



XIII. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	GENERALES	NIC- Normas Internacionales de Contabilidad	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Proceso Presupuestario en el Marco del Sistema Nacional de Presupuesto Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	Ética, Integridad Pública para la Prevención de la Corrupción	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	Estrategia Anticorrupción para Fortalecer la Integridad Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	Normas, Transparencia y Liderazgo Ético para la Lucha Contra la Corrupción en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la Gestión del Talento Humano: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Profesional	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0

8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SIGA - SIAF	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)		2	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	HABILIDADES BLANDAS	Habilidades Socioemocionales, Liderazgo y Trabajo en Equipo	Formación Profesional	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	MATERIAS TRANSVERSALES	Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual Laboral en las Entidades Públicas y Gestión Pública con Enfoque de Género	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
12	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema de Control Interno	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	0	0
13	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Registro Para el Control de Contratos de Consultoría en el Estado - SIRICC	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
14	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Riesgo que Afectan la Integridad Pública	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	4	0	0
15	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	GENERALES	Declaración Jurada de Intereses Ley 31227	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	1	0	0
16	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	GENERALES	Beneficios Laborales del Régimen Privado	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0

17	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
18	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	Enfoque de Género	Formación Laboral	TALLER	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
19	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	10	GENERALES	Derecho Administrativo	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
20	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	Gestión de Conflicto de Intereses	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
21	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	20	GENERALES	Delitos Contra la Administración Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	0	0
												TOTAL	0	



XIV. BIBLIOGRAFÍA

- Plan Estratégico Institucional Ampliado - PEI (2022-2026), del Gobierno Regional Amazonas
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, Autoridad Nacional del Servicio Civil
- Guía Metodológica para la Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, Autoridad Nacional del Servicio Civil.



XV. ANEXOS

Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?)	De Desarrollo (¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que entienda una mejora respecto al problema identificado?)											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1													0						0
2													0						0
3													0						0
4													0						0
5													0						0
6													0						0

Matriz de Formulación de Actividades de Capacitación – PDP

N°	1. MANIFIESTACIÓN ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. NIVEL DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	6. NIVEL DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. NIVEL DE ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	9. VALOR PROMEDIO	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC				Formación Laboral			REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0	0	
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC				Formación Laboral			REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0	0	
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC				Formación Laboral			REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0	0	
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC				Formación Laboral			REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0	0	
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTE" DE LA MATRIZ DNC				Formación Laboral			REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0	0	

Matriz de Seguimiento de Capacitación

Mes de ejecución	Capacitaciones por mes	N°	Tema	Estrategia de capacitación	Institución	Centro de costos	Beneficiarios	Inversión
Enero								
Febrero								
Marzo								

Elaborado por: Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas



Acta N° 01-CPC/UEP-2025

Con fecha, 21 del mes de marzo del año 2025, los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación, a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Las capacitaciones tendrán costo cero, ya que se coordinará con entidades públicas como SUNAFIL, SERVIR, entre otras.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.



Gladys Astrid Ríos Jiménez
Especialista en Personal
Presidente del Comité

Patricia Carolina Castro Aguilar
Jefe de la Unidad de Planeamiento
Seguimiento y Monitoreo
Miembro del Comité

Rosa Herminia Fernández Damián
Jefe de la Unidad de Administración
Responsable de la Alta Dirección

Jhesica Chávez Puerta
Secretaría de Dirección Ejecutiva
Representante de los/as servidores/as

Patty Díaz Bazán
Secretaría de Dirección Ejecutiva
Representante de los/as servidores/as

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2025