PERÚ | Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
PDP 2025

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO
PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA
PEAH

Castillo Grande, marzo del 2025.

Pasaje Los Rosales Nº 101
Castillo Grande – Tingo María
T: 062-288275
https://www.gob.pe/peah

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS

Aprobado mediante Resolución Directoral Nº053-2025-PEAH/DE

Presidente:
Econ. Marco Antonio Pinedo Saldaña

Secretario:
Econ. Julio Herbacio Uscamayta

Representante de la Alta Dirección:
Abog. Wilson Gálvez Morales

Representantes de los Trabajadores:
Titular: Sra. Karina Ruiz Pérez
Suplente: Sra. Miriam Esther García Benzaquen

1. **Órgano Directivo**
   a. Dirección Ejecutiva

2. **Órganos de Línea**
   a. Dirección de Infraestructura Agraria y Riego.
   b. Dirección de Desarrollo Agroeconómico.

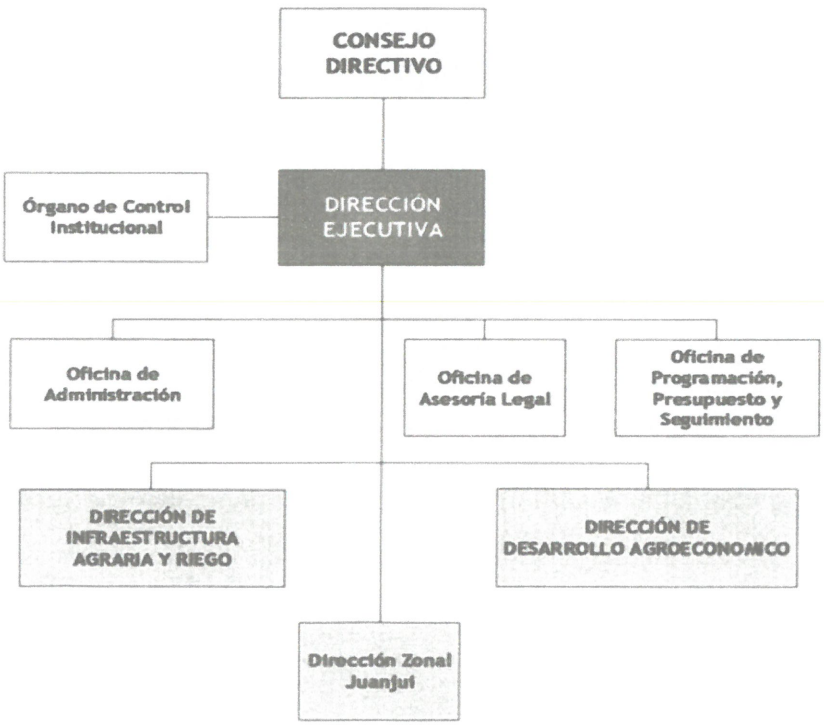
3. **Órgano de Apoyo**
   a. Oficina de Administración.

4. **Órgano de Asesoramiento**
   a. Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento.
   b. Oficina de Asesoría Legal.

5. **Órgano de Control**
   a. Órgano de Control Institucional.

6. **Órgano Desconcentrado**.
   a. Dirección Zonal Juanjui.

Gráfico Nº01: Organigrama del PEAH



ejecutar actividades, programas y proyectos de inversión, para elevar el nivel de vida y el proceso de desarrollo de su ámbito de intervención.

El rol del Proyecto Especial Alto Huallaga es promover el aprovechamiento y conservación de los recursos naturales en armonía con el medio ambiente, generando un desarrollo agrario integral sostenible, competitivo, participativo e inclusivo, dentro del ámbito de influencia institucional.

2.1. Misión

"Conducir, fomentar y promover el desarrollo competitivo, sostenible y descentralizado del sector agrario, articulando al mercado nacional e internacional, contribuyendo al crecimiento económico, seguridad alimentaria y reducción de la pobreza rural del país, aprovechando de manera sustentable los recursos naturales y asegurando la entrega de bienes y servicios agrarios de calidad".

2.2. Objetivos Estratégicos Institucionales

El Proyecto Especial Alto Huallaga contribuye a 03 Acciones Estratégicas Institucionales del Plan Estratégico Institucional del MIDAGRI, se detallan a continuación:

OEI. 02: MEJORAR EL MANEJO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS NATURALES AGRARIOS CON LOS PRODUCTORES AGRARIOS CON LOS PRODUCTORES AGRARIOS FAMILIARES.

AEI.02.01. *ASISTENCIA TECNICA EN MANEJO SOSTENIBLE EN SUELOS AGRARIOS DEGRADADOS Y DE LOS RECURSOS FORESTALES, IMPLEMENTADA EN BENEFICIO DE LOS PRODUCTORES AGRARIOS FAMILIARES.*

OEI. 03: MEJORAR EL USO DEL RECURSO HIDRICO PARA FINES AGRARIOS POR LOS PRODUCTORES AGRARIOS FAMILIARES.

AEI.03.01. *INFRAESTRUCTURA DE RIEGO OPERATIVA EN AREAS AGRICOLAS DE LOS PRODUCTORES AGRARIOS FAMILIARES.*

OEI. 06: FORTALECER LA GESTION INSTITUCIONAL

AEI.06.05. *MECANISMOS DE GESTION IMPLEMENTADOS EN EL MIDAGRI.*

2.3. Estructura Orgánica

De acuerdo con la Resolución Ministerial Nº0459-2017-MINAGRI: se aprueba el Manual de Operaciones del Proyecto Especial Alto Huallaga, siendo su estructura orgánica actual la siguiente:

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025 DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA

I. PRESENTACIÓN

Mediante la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, se establece un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran.

La referida ley establece en su artículo 10º 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, que la capacitación tiene por objetivo 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.

Al respecto, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", establece en su numeral 6.4.1.4 que las entidades públicas deben contar con un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación, denominado Plan de Desarrollo de las Personas.

En ese marco, en función a la normativa vigente, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2025 del Proyecto Especial Alto Huallaga, con la finalidad de planificar las acciones de capacitación priorizadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad, teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas; cuya ejecución permitirá cerrar brechas de conocimientos y/o competencias, para contribuir con la mejora del desempeño, el logro de los objetivos institucionales y por ende con la mejora de los servicios que ofrecemos a la ciudadanía.

En ese sentido, la Especialista de Personal ha elaborado de manera técnica el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025 del PEAH, a partir de los requerimientos de capacitación planteados por las Unidades Orgánicas de la entidad en función a sus necesidades y sobre la metodología que la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR ha establecido en sus instrumentos de gestión.

II. APECTOS GENERALES

El Proyecto Especial Alto Huallaga constituye una entidad ejecutora del Ministerio de Agricultura y Riego, que se encuentra supervisado por el (la) Viceministro (a) de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego, cuya finalidad es formular y

2.6. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas

2.6.1. Objetivo General de Capacitación

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

2.6.2. Objetivos Específicos de Capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr:

- Contribuir a la mejora continua de los procesos a cargo de cada órgano y unidad orgánica.
- Aportar a la línea de carrera de las y los servidores/as públicos.
- Optimizar los servicios que son brindados a los ciudadanos y usuarios.

III. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

3.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC)

Para el desarrollo de esta fase utilizó la metodología establecida en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE. La herramienta utilizada para esta fase fue la Matriz de Requerimiento de Capacitaciones de los/as responsables de los órganos y unidades orgánicas a la Oficina de Recursos Humanos, posterior a ello se realizó la consolidación y priorización, dando como resultado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

3.2. ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

De acuerdo con la metodología, la matriz del Diagnóstico 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, se encuentra alineada a las necesidades identificadas y esta priorizada de acuerdo a la disponibilidad presupuestal para el presente año.

2.4. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad

La entidad cuenta con un total de 45 servidores, en el régimen del Decreto Legislativo N°728.

2.5. Base Legal

El PDP del Proyecto Especial Alto Huallaga se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Ley N°32185, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025.
- Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto
- Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- 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°238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N°002-2014- SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"
- 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.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000029-2024-SERVIR-PE, que Formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 03-2024-CD, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°00053-2025-SERVIR-PE, que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N°02-2025-CD, mediante el cual se aprobaron las seis (6) Matrices de las Materias de Capacitación Prioritarias para el Desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024 – 2026, así como los "Lineamientos de uso de las matrices de materias de capacitación prioritarias 2024-2026", que como Anexos forman parte integrante de la presente Resolución de Presidencia Ejecutiva.

En la sesión con el Comité de Planificación de la Capacitación, la Oficina de Recursos Humanos socializó con los integrantes la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para identificar observaciones y subsanaciones, ello previo a la presentación al Director Ejecutivo.

IV. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

4.1. ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de las y los servidores/as cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que ocupen puestos al interior del PEAH; 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 las y los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

4.2. ADMINISTRACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El proceso de capacitación que forma parte del subsistema gestión del desarrollo y la capacitación es gestionado a través de la Oficina de Administración – Unidad de Personal.

4.3. RESPONSABILIDADES

a) **Dirección Ejecutiva**: Liderar la implementación de estrategias para implementar la gestión de la capacitación en el PEAH para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

b) **Directivos**: Son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de las y los servidores/as a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.

c) **Los servidores y servidoras**: Son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las

Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

d) **La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces**: Es responsable de cumplir lo establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 SERVIR/PE.

e) **La Unidad de Abastecimiento y Servicios Generales**: Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina de Administración – Unidad de Personal en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.

f) **La Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento**: Informar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos o habilidades a través de los profesionales de Cooperación Técnica.

V. INVERSIÓN

El Plan de Desarrollo de las personas para el año 2025, ha considerado una inversión de S/13,300.00 que beneficiará a un total de 45 servidores y servidoras en la entidad, con la ejecución de 21 acciones de capacitación.

VI. ANEXOS

- Matriz PDP – 2025.
- Matriz de Ejecución del PDP – 2024.

MATRIZ PDP

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz PDP")

Nombre de entidad	PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA
RUC de entidad	20202348634

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que deviene de la matriz DNC

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 ACCION 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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE INVERSION PÚBLICA EN EL MARCO DEL INVIERTE PE	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	1200	100
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DIPLOMADO A NIVEL DE ESPECIALIZACION EN PLANES DE NEGOCIOS EN EL MARCO DE AGROIDEAS	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	600	100
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DIPLOMADO A NIVEL DE ESPECIALIZACION EN FORMULACIÓN Y EVALUACION DE PROYECTOS PRODUCTIVOS EN EL MARCO DEL PROCOMPITE	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	600	100
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DETERMINACIÓN DEL PRESUPUESTO DE ANALÍTICO DE COSTOS	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	600	100
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	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	IMPLEMENTACIÓN BIM EN OBRAS HIDRÁULICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	2000	500
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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO EN GESTION DE ALMACENES Y CONTROL PATRIMONIAL PARA EL SECTOR PÚBLICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	200	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES 2027 2029	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	1200	100
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	5	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	PROJECT MANAGEMENT	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	1200	100
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	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS LEY N°32069	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	2000	500
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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DIPLOMADO EN ELABORACIÓN DE EXPEDIENTES TÉCNICOS Y/O DOCUMENTOS EQUIVALENTES Y LIQUIDACIÓN TÉCNICA FINANCIERA DE PROYECTOS	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	600	100
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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO EN SISTEMA NACIONAL DE CONTABILIDAD Y TESORERÍA GUBERNAMENTAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	500	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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO FEDATARIO ADMINISTRATIVO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	800	100
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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA (SAMGP)	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	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	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA (SAMGP)	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	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	45	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTION DE RIESGOS	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	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	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PROCESO PRESUPUESTARIO DE ACUERDO A LAS NECESIDADES Y COMPETENCIAS DE LA ENTIDAD, PARA EL LOGRO DE LAS METAS INSTITUCIONALES CON ENFOQUE EN RESULTADOS	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	45	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CURSO AGENTES DE CAMBIO PARA LA IGUALDAD	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	45	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GOBIERNO DIGITAL Y BUENAS PRÁCTICAS - MARCO DE LA SEGURIDAD DIGITAL EN EL PERÚ	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	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	45	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EL ENFOQUE DE INTEGRIDAD APLICADA A LA FUNCIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	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	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	LA CORRUPCIÓN COMO PROBLEMA PÚBLICO EN LA TOMA DE DECISIONES	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
												TOTAL	S/13,800.00	

MATRIZ DNC

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz DNC". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula")

(blanco)	Campos a completar por el área usuaria
(verde claro)	Campos a completar por la ORH
(amarillo)	Campos que el excel autocompleta
(celeste)	Campos solicitados en Matriz PDP

ORDENAR

					5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN					FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA	FÓRMULA				16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		FÓRMULA
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	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 dentificado?	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 EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Falta de conocimiento sobre proyectos de inversión en INVIERTE PE. las cuales ocasiona dificultades para la elaboración y llenado de los formatos fichas técnicas, perfiles, expedientes técnicos y formatos de registros (5A, 7A, 8A y 12B) de los proyectos en formulación y ejecución del Proyecto Especial Alto Huallaga.	ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE INVERSION PÚBLICA EN EL MARCO DEL INVIERTE PE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Programación, Formulación, Evaluación, Gestión y Ejecución de proyectos de Inversión pública	Mantener actualizada los formatos del invierte pe en etapa de formulacion y ejecucion de proyectos, Llenado de formatos 5 A, 7 A, 8A Y 12 B,	4	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	1200	100	1300
2	Falta de conocimiento sobre elaboracion y gestion de planes de negocio, las cuales ocasiona dificultades para el diseño de estrategias e implementacion de planes de mercadeo de las organizaciones de productores adscritos en el ambito de intervencion del Proyecto Especial Alto Huallaga.	Diplomado a nivel de especializacion en Planes de negocios en el marco de AGROIDEAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollar un plan de negocio de forma estructurada y eficaz.	Elaborar los planes de negocio de acuerdo a lineamientos normativos vigentes	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600	100	700
3	Falta de conocimiento sobre formulacion y evaluacion de proyectos productivos en el marco del PROCOMPITE, las cuales ocasiona dificultades para postular en el fondo concursable para cofinanciar propuestar productivas (planes de [illegible]	Diplomado a nivel de especializacion en Formulación y evaluacion de proyectos productivos en el Marco del PROCOMPITE	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Formular proyectos productivos forma estructurada y eficaz.	Elaborar proyectos productivos de acuerdo a lineamientos normativos vigentes (PROCOMPITE 2025)	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600	100	700
4	Falta de conocimiento en la elaboracion del presupuesto analitico de los estudios de los Proyectos de preinversión.	Determinación del Presupuesto de Analítico de Costos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocimiento de las técnicas, para la elaboracion del presupuesto analitico en los diferentes proyectos de Inversión, en forma presencial	Mejorar el proceso de determinación del Presupuesto Analitico de Costos , durante la ejecución de los Proyectos de Inversión.	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	600	100	700
5	Desconocimiento de la implementación BIM en obras públicas	IMPLEMENTACIÓN BIM EN OBRAS HIDRÁULICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocimiento de la implementación BIM en obras públicas	Cumplimiento de la Directiva Nº 017-CG/GMPL	6	CURSO	C1	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2000	500	2500
6	Limitado conocimiento sobre gestión de almacenes y control patrimonial en la gestión Pública	Curso en Gestion de almacenes y control patrimonial para el sector público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los proceedimientos y normativa vigente sobre la gestión de almacenes y control patrimonial en la gestion publica	Implementar los procedimientos y normativa vigente sobre la gestion de almacenes y control patrimonial en la entidad.	2	CURSO	C1	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	200	0	200
7	Dificultad en la elaboración del proceso de identificación y priorización de una cartera de inversiones	PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES 2027-2029	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar la Programación Multianual de Inversiones 2027-2028, para el cierre de brechas de infraestructura o de acceso a servicios públicos para la población.	Desarrollar un proceso de planificación articulado con otros sistemas administrativos, para la identificación, selección y priorización de una cartera de inversiones	5	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	1200	100	1300
8	Limitado conocimiento en la metodología PMBOK para proyetos de inversión	PROJECT MANAGEMENT	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la metodologia PMBOK para mejorar la calidad de los proyectos de inversion	Aplicar los conocimientos para una mejor formulacion de los proyectos de inversion	5	CURSO	C1	3	2	2	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	1200	100	1300
9	Conocimientos desactualizados o limitados sobre la normativa de contrataciones y los procedimientos sobre las adquisiciones, que dificultan su gestión adecuada y oportuna	LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS LEY N°32069	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las actualizaciones de la Ley de Contrataciones del Estado, así como los procedimientos vinculados al abastecimiento público como la elaboración de requerimientos de bienes y servicios, (ET y TDR), Programación Multianual de Necesidades, elaboración del Cuadro de Necesidades, así como los diferentes procesos de contratación	Aplicar la normativa vigente para su aplicación y la gestión adecuada y oportuna de adquisiciones.	9	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2000	500	2500
10	Falta de conocimiento sobre el contenido y/o estructura de Expedientes Técnicos y/o Estudios Definitivos y Liquidaciones Técnicas Financieras para su formulación y evaluación de los mismos.	Diplomado en elaboración de Expedientes Técnicos y/o documentos equivalentes y Liquidación Técnica Financiera de Proyectos	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar los procedimientos para la elaboración de Expedientes Técnicos y/o Estudios Definitivos y Liquidación Técnica Financiera de Proyectos de Inversión	Elaborar y Evaluar Estudios Definitivos y Liquidaciones Técnicas Financieras de proyectos de inversión de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	600	100	700

11	Desactualizado conocimiento sobre los enfoques del Sistema Nacional de Contabilidad y Tesorería Pública, lo que dificultan en desarrollo de los porcesos en la entidad.	Curso en Sistema Nacional de Contabilidad y Tesorería Gubernamental	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los enfoques, procedimientos y normalvidad vigente respecto al Sistema Nacional de Contabilidad y Tesorería Gubernamental.	Desarrollar los enfoques, poceedimientos y normatividad vigete respecto al Sistema Nacional de Contabilidad y Tesorería Gubernamental	5	CURSO	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	500	0	500
12	Conocimientos desactualizados o limitados sobre la normativa que regulan al Fedatario Administrativo, que dificultan su gestión adecuada y oportuna	Curso Fedatario Administrativo en la Gestión Pública	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer la normatividad vigente que regulan al Fedatario Administrativo	Desarrollar las funciones del Fedatario Administrativo enmarcado en la normatividad para el caso	5	CURSO	C1	2	1	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	800	100	900
13	Escasos conocimientos sobre la implementacion de la Gestion del Rendimiento, lo que dificulta el desarrollo de los procesos para la misma.	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA (SAMGP)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Gestionar las herramientas de los procesos prioritarios de recursos humanos con el fin de coadyuvar a la mejora del desempeño y una adecuada gestión interna de la entidad.	Conducir el desarrollo y desempeño de sus equipos de trabajo para institucionalizar una adecuada gestión de recursos humanos de la entidad.	2	CURSO	C2	3	3	2	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
14	Limitados conocimientos respecto a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, lo que no permite el fluido desenvolvimiento de los procesos a implementar	SISTEMA ADMINISTRATIVO DE MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA (SAMGP)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Liderar la implementación del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, de acuedo a las funciones asignadas, en la intervención de los entidades públicas, a fin de que contribuyan a la generación de valor público.	Ejecutar acciones que permitan aprovechar las oportunidades y resolver las restricciones que dificultan la implementación del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública a fin de asegurar la generación valor público.	6	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
15	Escasos conocimientos en la Definición de riesgos, riesgos vinculados al proceso, mitigación de riesgos.	GESTION DE RIESGOS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer comoo Definir riesgos, riesgos vinculados al proceso, mitigación de riesgos.	Gestionar riesgos vinculados a los procesos, aplicando acciones de mitigación de los mismos	45	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
16	Dificultad para Desarrollar adecuadamente el planeamiento estratégico en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (Sinaplan)	INSTRUMENTOS DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los procesos que implementa el planeamiento estratégico en su entidad, en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo del pais, a través de situaciones simuladas.	Participar en la implementación del Planeamiento Estratégico en su entidad, en el marco del SINAPLAN, para contribuir al desarrollo del país.	7	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
17	Limitado conocimiento del Proceso Presupuestario de acuerdo a las necesidades y competecias de la entidad, para el logro de las metas institucionales con enfoque en resultados, lo que retarda los procedimientos en la entidad	PROCESO PRESUPUESTARIO DE ACUERDO A LAS NECESIDADES Y COMPETENCIAS DE LA ENTIDAD, PARA EL LOGRO DE LAS METAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Establecer acciones que contribuyan con el proceso presupuestario, de acuerdo a sus fases y a su rol en la entidad, en alineación con las necesidades y competencias institucionales	Contribuir activamente en el proceso presupuestario de acuerdo a los plazos y marco legal vigente, en alineación con las competencias y necesidades institucionales y el rol que cumple en la entidad	7	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
18	Limitado conocimiento respecto del enfoque de genero y su importancia en la gestión pública	Curso Agentes de Cambio para la Igualdad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Concocer la importancia del enfoque de género en la gestión Pública	Adoptar los mecanismos para impulsar el enfoque de genero en la entidad	45	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
19	Bajo nivel de comprensión sobre el valor del gobierno digital y desconfianza en el uso de tecnologías digitales por parte de los servidores civiles en el desarrollo de sus funciones.	GOBIERNO DIGITAL Y BUENAS PRÁCTICAS - MARCO DE LA SEGURIDAD DIGITAL EN EL PERÚ	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar el enfoque, conceptos y herramientas de gobierno y transformación digital en la gestión de procesos de sus entidades para promover el ejercicio de la ciudadanía digital	Utilizar el enfoque, conceptos y herramientas de gobierno y transformación digital para fomentar el ejercicio de la ciudadanía digital	45	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
20	Falta de Conocimiento y aplicación del enfoque de integridad para fortalecer el correcto y eficaz ejercicio de la función pública en el marco de la lucha contra la corrupción	EL ENFOQUE DE INTEGRIDAD APLICADA A LA FUNCIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el enfoque de integridad para reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas y corruptas.	Aplicar el enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, en el marco de la lucha contra la corrupción, a fin de fortalecer la creación de valor público	45	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
21	Falta de Conocimiento y aplicación del enfoque de integridad para fortalecer el correcto y eficaz ejercicio de la función pública en el marco de la lucha contra la corrupción	LA CORRUPCIÓN COMO PROBLEMA PÚBLICO EN LA TOMA DE DECISIONES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar la metodología de la gestión de riesgos con enfoque de integridad pública, para la identificación, evaluación y tratamiento de riesgos en los procesos y actividades a su cargo.	Reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas y corruptas en los procesos y/o asuntos a su cargo.	8	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
							283											S/11,600.00	S/1,800.00	S/13,300.00