



N° : 122-2021-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 10 de junio del 2021

EL GERENTE GENERAL DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE**VISTO:**

El Memorándum N° 395-2021-GG-PERPG/GR.MOQ, el Informe N° 629-2021-OADM-PERPG/GR.MOQ, el Informe N° 530-2021-EP-OADM-PERPG/GR.MOQ, el Memorándum N° 091-2021-OPP-PERPG/GR.MOQ, y el Acta de Validación de PDP, Informe N° 275-2021-OAJ-PERPG/GR.MOQ y;

CONSIDERANDO:

Que, el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, es un organismo creado por Decreto Supremo N° 024-87-MIPRE, como órgano desconcentrado del INADE, por Decreto Supremo N° 033-2003-VIVIENDA es transferido al Gobierno Regional de Moquegua, incorporándose a su estructura orgánica por Ordenanza Regional N° 004-2004-CR/CRM y a través de la Resolución Ejecutiva Regional N° 018-2005-GR/MOQ, se crea la Unidad Ejecutora 002 Proyecto Especial Regional Pasto Grande, y mediante el Art 83-a del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Moquegua se le confiere autonomía económica, técnica, administrativa y financiera, dentro del pliego del Gobierno Regional de Moquegua;

Que, el Artículo 135 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 085-2021-PCM, el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, la Especialista en Personal (e) mediante el Memorándum N° 091-2021-OPP-PERPG/GR.MOQ, presenta al Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2021 del PERPG, señalando que el mismo se ha elaborado de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. Indicando además, que el PDP cuenta con la verificación y aprobación del Comité de Planificación de la Capacitación del PERPG, quienes suscribieron el acta de validación de PDP en señal de conformidad, al cual adjunta;

Que, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, entre ellas la de planificación, que tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitaciones que se realizará durante un ejercicio fiscal; para lo cual establece cuatro fases, siendo la última de ellas la de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP;

Que, el numeral 6.4.1.4 de la citada Directiva, señala que el Plan de Desarrollo de Personas-PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y es de vigencia anual. Se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la citada Directiva, señala que la validación del Plan de Desarrollo de las Personas-PDP está a cargo del Comité de Planificación de la Capacitación, previo a la aprobación del titular de la Entidad. El Comité de Planificación está integrado 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 que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles elegido por votación por un periodo de tres (03) años; asimismo, el



MOQUEGUA Resolución de Gerencia General



N° : 122-2021-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 10 de junio del 2021

El citado precepto legal señala que en los tres primeros casos los integrantes participan en el Comité a plazo indeterminado;

Que, la Especialista de la Oficina de Personal (a) ha elaborado el proyecto de Plan de Desarrollo de Personas de acuerdo a los lineamientos establecidos en la citada Directiva, dicho documento cuenta con la conformidad del Comité de Planificación de Capacitación del PERPG el cual fue reconfirmado mediante Resolución de Gerencia General N° 0053-2019-PERPG/GR.MOQ de fecha 22 de marzo del 2019;

Que el artículo 12° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 085-2021-PCM precisa que las oficinas de Recursos Humanos son responsables de conducir la capacitación en su entidad, en virtud a ello, la planificación, ejecución y evaluación;

Que, mediante Memorandum N° 081-2021-OPP-PERPG/GR.MOQ, el Jefe de la Oficina de Presupuesto y Planificación otorga disponibilidad presupuestal al Plan de Desarrollo de las Personas para el ejercicio fiscal 2021, en el marco del Decreto de la Ley 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, determinando que existe Disponibilidad Presupuestal por un monto de S/. 57,150 00 soles;

Que, conforme a lo prescrito en los artículos 3 y 4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PM, la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP, correspondiendo a dicho organismo definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, de conformidad con lo previsto en el numeral 5.2.7 artículo 5 y el numeral 6.4.1.4 artículo 6 de la directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", el Plan debe ser aprobado por Resolución del Titular de la Entidad y deberá ser puesto a conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

Que, conforme a lo previsto en el Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y estando al acta de validación del Comité de Planificación de Capacitación del PERPG y a la opinión presupuestal favorable de la Oficina de Presupuesto y Planificación, se estima pertinente aprobar el Plan de Desarrollo de Personas -PDP 2021 del PERPG;

Que, en mérito a la Resolución Ejecutiva Regional N° 324-2020-GR/MOQ, del 17 de agosto del 2020 que designa al Gerente General del PERPG, y en uso de las atribuciones conferidas por los literales I) del artículo 15° del Manual de Operaciones del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 817-2010-GR-MOQ del 20.09.2010, y el literal I) del Artículo 9° del Manual de Organización y Funciones del PERPG, aprobado mediante Resolución Presidencial N° 06-2013-P-CD-PERPG/GR.MOQ. del 27/05/2013.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el Plan de Desarrollo de las Personas-PDP del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, correspondiente al ejercicio fiscal 2021, que como anexo forma parte de la presente Resolución

ARTICULO SEGUNDO: REMITIR copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, y la dirección de correo electrónico cdp@servir.gob.pe.

N° : 122-2021-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 10 de junio del 2021

ARTICULO TERCERO: ENCARGAR a la oficina de administración la publicación de la presente resolución en el portal del Proyecto Especial Regional Pasto Grande (www.pastogrande.gob.pe).

ARTICULO CUARTO: REMITIR, copia de la presente Resolución a la Oficina de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Presupuesto y Planificación, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola para su conocimiento y fines.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.Copia a: GERENCIA REGIONAL PASTO GRANDE
Copia a: OFICINA DE ASISTENCIA JURIDICAING. AS. (P) PASTO GRANDE
GERENTE GENERAL



2021

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP



**PROYECTO ESPECIAL REGIONAL
PASTO GRANDE
MOQUEGUA**

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	2
II. BASE LEGAL	2
III. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	3
3.1. Misión	4
3.2. Visión	4
3.3. Objetivos	4
3.4. Funciones	5
3.5. Estructura orgánica	6
3.6. Organigrama	8
3.7. Consejo Directivo	9
IV. ASPECTOS GENERALES	9
4.1. Del Sistema de Capacitación del Proyecto Especial Regional Pasto Grande	10
4.2. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2021	11
4.3. Estrategias del Plan de Desarrollo de las Personas 2021	11
4.4. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas	11
4.5. Vigencia y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2021	12
4.6. Modificación del Plan de Desarrollo de las Personas	12
4.7. Población objetivo	12
V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	13
5.1. Análisis del diagnóstico	13
5.2. Numero de servidores por área	14
5.3. Presupuesto	15
VI. MATRIZ PDP	15
6.2. Evaluación de la Capacitación	17
VII. DISPOSICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PDP 2021	17
VIII. ANEXOS	17

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2021 DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE – PERPG



I. PRESENTACIÓN



El Proyecto Especial Pasto Grande, fue creado por Decreto Supremo N° 024-87-MIPRE del 18 de noviembre de 1987, en el ámbito del Departamento de Moquegua, como Órgano Desconcentrado del Instituto Nacional de Desarrollo - INADE, encargado de Estudios y Obras que permitan el desarrollo integral del Proyecto para cumplir sus metas de abastecimiento de agua para consumo poblacional, agrícola e industrial de las provincias de Mariscal Nieto e Ilo, ampliación de la frontera agrícola y generación de energía eléctrica.



Posteriormente mediante Decreto Supremo N° 033-2003-VIVIENDA, es transferido del Instituto Nacional de Desarrollo al Gobierno Regional de Moquegua, disponiendo y normando la constitución y conformación de su Consejo Directivo como máximo Órgano de Entidad. Mediante Ordenanza Regional N° 004-2004-CR-GRM y Ordenanza Regional N° 024-2007-CR-GRM, se incorpora el Proyecto Especial Regional Pasto Grande (PERPG) a la estructura orgánica del Gobierno Regional de Moquegua como Unidad Ejecutora.

La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo de las personas en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera articulada con el resto de las funciones de este sistema, con la finalidad de mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización.

En este sentido, la capacitación tiene como finalidad la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas de conocimientos o competencias, para alcanzar el logro de los objetivos institucionales y de esta manera brindar servicios de calidad a los ciudadanos.



II. BASE LEGAL

El Plan de Desarrollo de las Personas en adelante PDP del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, ha sido elaborado teniendo en consideración la siguiente normativa y documentos de gestión:

- 
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
 - Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
 - Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
 - Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
 - Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
 - Decreto Legislativo N° 1505, Decreto Legislativo que establece medidas Temporales Excepcionales en materia de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público ante la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19.
 - 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".
 - Decreto Supremo N° 008-2020-SA, que declara la Emergencia Sanitaria a nivel nacional por el plazo de noventa (90) días calendario, y se dictaron medidas para la prevención y control para evitar la propagación del COVID-19.
 - Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de las personas a consecuencia de la COVID-19 y establece las medidas que debe seguir la ciudadanía en la nueva convivencia social.
 - Decreto de Urgencia N° 139-2020, que establece medidas extraordinarias y urgentes en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19, así como medidas en materia presupuestaria que impulsen a coadyuvar el gasto público (amplia la vigencia del D.L. N° 1505 que brinda facilidades para capacitación).
 - Resolución Ejecutiva Regional N° 817-2010-GR/MOQ, que aprueba el Manual de Operaciones del Proyecto Especial Regional Pasto Grande
 - Resolución Presidencial N° 001-2018-P-CD-PERPG/GR.MOQ, que aprueba en Manual de Organización y Funciones del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

III. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

El PERPG es un Órgano desconcentrado de Ejecución del Gobierno Regional de Moquegua. Constituye una unidad ejecutora, con autonomía económica, técnica, administrativa y financiera dentro del pliego del Gobierno Regional de Moquegua, es

responsable de ejecutar, orientar, supervisar y evaluar las acciones que en materia de estudios y obras corresponda para lograr su desarrollo integral. Su ámbito geográfico comprende la Región Moquegua.



3.1. Misión del PERPG

Somos una Entidad especializada en la ejecución de estudios y construcción de proyectos hidráulicos en las tres provincias de la Región Moquegua, orientados al aprovechamiento integral de los recursos hídricos superficiales y subterráneos para satisfacer la demanda actual y futura de agua para uso poblacional, agrícola e industrial; para generar energía eléctrica de origen hidráulico; para mejorar el sistema de riego actual en los terrenos de línea y para ampliar la frontera agrícola, con el empleo de personal calificado, tecnología avanzada, infraestructura y equipamiento adecuado, que garanticen la sostenibilidad y sustentabilidad social, técnica y ambiental. Promueve la participación de la inversión privada en el agro, aplica la cultura del uso racional y eficiente del recurso hídrico y establece alianzas estratégicas en aras del desarrollo integral de la Región Moquegua.



3.2. Visión del PERPG

Somos una Entidad dinámica, transparente, innovadora e integradora, líder en la Gestión de Cuenca, Recursos Hídricos y Riesgo en las tres provincias de la Región Moquegua, que ha logrado la ejecución integral del Proyecto con la participación conjunta del Estado y del Sector Privado; que almacena, deriva y suministra recurso hídrico superficial y subterráneo con calidad, cantidad y oportunidad de manera eficiente y moderna para uso poblacional, agrícola e industrial que ha logrado mejorar el sistema de riego actual, que ha ampliado la frontera agrícola y solucionado la demanda de las nuevas irrigaciones, estableciendo un polo de desarrollo agroindustrial orientado a la exportación y el abastecimiento interno, consolidando a la Región Moquegua como una zona de progreso y bienestar.



3.3. Objetivos del PERPG

- 
- 
- 
- Contribuir al logro de la agroindustria, mediante el mejoramiento de las áreas actualmente cultivadas en las tres provincias de la Región Moquegua y la ampliación de la frontera agrícola.
 - Impulsar las acciones de desarrollo en forma armónica, integral y sostenida de la Región Moquegua, mediante el incremento y uso racional de los recursos hídricos y energéticos, en magnitudes y calidad que permitan satisfacer las demandas actuales y futuras.

- c) Promover acciones de optimización del uso de los recursos hídricos mediante técnicas de Riego Tecnificado y Desarrollo Agroindustrial.
- d) Propiciar el incremento de la producción y la productividad agrícola orientada a darle rentabilidad al sector, así como la productividad energética de generación hidráulica, que contribuya a garantizar el suministro de energía demandado por el mercado local, regional y nacional, para el crecimiento sostenible de la población y el desarrollo industrial.
- e) Promover la inversión privada, optimizando el uso de los recursos hídricos mediante técnicas de Riego Tecnificado y Desarrollo Agroindustrial en el ámbito del PERPG;
- f) Aprovechar eficientemente el agua disponible y garantizar el abastecimiento, con sus consecuentes beneficios multisectoriales en la Región, así como ampliar la cobertura de servicio a la población.
- g) Favorecer el desarrollo de las zonas deprimidas a través de proyectos de desarrollo social y económico en el ámbito de ejecución del PERPG.
- h) Implementar la gestión integral de recursos hídricos en la cuenca de Moquegua y Alto Tambo para los diferentes usos multisectoriales, de acuerdo a las prioridades establecidas legalmente.

3.4. Funciones del PERPG

- a) Formular el Plan de Desarrollo Integral en armonía con los planes nacionales y regionales de desarrollo;
- b) Programar, dirigir, ejecutar y supervisar los Proyectos de inversión para el cumplimiento del Plan de Desarrollo Integral, en armonía con los lineamientos de política del gobierno central y del Gobierno Regional de Moquegua.
- c) Promover la inversión privada para lograr los objetivos del PERPG;
- d) Ejecutar o promover la realización de estudios y proyectos de desarrollo agropecuario, energético, social e industrial, que coadyuven al desarrollo integral del área de influencia del PERPG.
- e) Ejecutar y/o participar en el ámbito de su competencia, el proceso de venta de tierras nuevas a incorporarse a la agricultura conforme a los dispositivos legales vigentes;
- f) Evaluar la gestión y desarrollo de la estructura presupuestal del PERPG.

- g) Coordinar, evaluar y promover la cooperación y participación de las entidades del sector público y privado, nacional y extranjero vinculado a la ejecución del Plan de Desarrollo Integral del PERPG.
- h) Participar en el Proceso de diseño y formulación del Plan de Desarrollo Regional;
- i) Formular los Proyectos de Inversión del PERPG; donde se incluya los proyectos de desarrollo agropecuario, energético, social e industrial, que coadyuven al desarrollo integral del área de influencia del PERPG;
- j) Gestionar y tramitar a través del Gobierno Regional Moquegua, el apoyo técnico y financiero, nacional e internacional, que requiera el PERPG, para la ejecución de los proyectos previstos en su Plan de Desarrollo Integral;
- k) Realizar y promover investigaciones orientadas a mejorar la producción y productividad agropecuaria, hídrica y energética en el área de influencia del PERPG;
- l) Proponer al Gobierno Regional Moquegua, los lineamientos de política integral que regulara la ejecución y desarrollo del PERPG, velando por el cumplimiento de sus directivas técnicas administrativas y financiera.
- m) Promover la capacitación y especialización del personal que labora en el PERPG;
- n) Prestar asistencia técnica a otros Proyectos Especiales, cuando así lo requieran, así como a Entidades del Estado, que ejecuten proyectos de inversión, de carácter hídrico y afines.
- o) Coadyuvar a fortalecer la organización y capacitación empresarial de los productores agrarios de la Región Moquegua.
- p) Coadyuvar a mejorar y reforzar los mercados agrarios; mediante la articulación de la producción, transformación, comercialización, exportación y consumo de productos agropecuarios;
- q) Fortalecer la Institucionalidad del sector agrario en el campo hídrico y energético, con participación activa y concertada de los productores, instituciones públicas y privadas;
- r) Otras que le sean asignadas por el Consejo Directivo del PERPG.

3.5. Estructura orgánica

La Gestión del Proyecto Especial Regional Pasto Grande es asumida por un Gerente General; estructuralmente está compuesta por dos gerencias de línea: Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola, y Gerencia de Infraestructura.

El Proyecto se encuentra a cargo del Gerente General, Ing. Agapito Mamani Luis (desde el 17 de agosto del 2020), y a su vez depende del Consejo Directivo del PERPG, presidido actualmente por el Prof. Zenón Gregorio Cuevas Pare (Gobernador Regional de Moquegua).

El PERPG cuenta con su sede central ubicada en la capital del departamento de Moquegua, siendo su dirección: Carretera Moquegua - Toquepala Km 0.3; Teléfono: 053-633450; email: informatica@pastogrande.gub.pe.

La estructura Orgánica del Proyecto Especial Regional Pasto Grande de Moquegua, es la siguiente:

I. Órganos de Dirección

- 1.1. Consejo Directivo
- 1.2. Gerencia General

II. Órgano de Control

- 2.1. Oficina de Control Institucional.

III. Órganos de Asesoramiento

- 3.1. Oficina de Planificación y Presupuesto.
- 3.2. Oficina de Asesoría Jurídica.

IV. Órganos de Apoyo

- 4.1. Oficina de Administración.

V. Órganos de Línea

- 5.1. Gerencia de Proyectos y Desarrollo Agrícola.
- 5.2. Gerencia de Infraestructura

3.6. Organigrama

ORGANIGRAMA DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE



3.7. Consejo Directivo

El Consejo Directivo, es el máximo órgano del PERPG, colegiado y multidisciplinario, encargado de establecer las políticas, planes, actividades, metas, estrategias y prioridades de la institución. Asimismo, estará encargado de supervisar la administración general y fiscalizar la marcha del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

La conformación y designación de sus integrantes, así como su régimen de sesiones y otros se encuentran establecidas en el Decreto Supremo N° 033-2003-VIVIENDA, así como el Reglamento Interno de Consejo - RIC de acuerdo a ley.

El Consejo Directivo está conformado por los siguientes miembros:

Cuadro 1
Miembros del Consejo Directivo del PERPG

ITEM	NOMBRE	REPRESENTANTE
1	Prof. Zenón Gregorio Cuevas Pare	Presidente Gobernador Regional de Moquegua
2	Prof. María Cristala Constantinides Rosado.	Miembro Representante del GRM
3	Ing. Rene Maldonado Roque	Miembro Representante del Ministerio de Agricultura
4	Eco. Edén Vicente Cori	Miembro Representante de las Juntas de Usuarios de Riego

IV. ASPECTOS GENERALES

Con 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" que tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Así mismo, establece que la vigencia del PDP es anual.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) del Proyecto Especial Regional Pasto Grande 2021, es el instrumento de gestión de planificación de las acciones de capacitación priorizadas, se realiza por la necesidad de capacitación y actualización de conocimientos de su personal, comprende sus objetivos y estrategia de ejecución.

El ciclo de proceso de capacitación se da en tres (03) etapas: Planificación, Ejecución y Evaluación. En la etapa de Planificación se identifican y definen las necesidades de capacitación a través de los objetivos del PERPG insertos en su Manual de Operaciones; en la etapa de Ejecución se realizan estas capacitaciones aprobadas, monitoreando y asegurando la participación según programación; y en la etapa de Evaluación se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas, esta etapa cuenta con cuatro (04) niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.

El PDP y su posterior ejecución, es publicado en el portal web del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, para difundir y transparentar esta información.

4.1. Del Sistema de Capacitación del Proyecto Especial Regional Pasto Grande



La Capacitación es el proceso que busca la mejora del servicio de los trabajadores, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias y/o conocimientos, debiendo estar alineada al perfil del puesto y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Los tipos de capacitación son Formación Laboral y Formación Profesional, y ambos se desarrollan mediante Acciones de Capacitación.



Por tanto, la gestión de la capacitación del PERPG consistirá en la planificación y desarrollo de un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar el rendimiento del trabajador, buscando fortalecer, potenciar y desarrollar sus competencias técnicas, habilidades y actitudes para un adecuado desempeño de sus funciones.



La gestión de la capacitación del PERPG ejecuta la Formación Laboral como un medio para mejorar el desempeño laboral del servidor y así contribuir al logro de los objetivos institucionales. De esta manera los resultados de la gestión de la capacitación están orientados a lograr que todos y cada uno de los servidores del PERPG se encuentren capacitados y que sean competentes para el desarrollo de las tareas propias de su puesto, al mismo tiempo, que se promueva su desarrollo personal.



Para que la gestión de la capacitación se ejecute como proceso, debemos tener en cuenta que la Acción de Capacitación, es la actividad donde se realiza la enseñanza de determinados temas para el aprendizaje del servidor, que busca cerrar, brechas o desarrollar sus competencias y/o conocimientos.

- 
- a) **Brecha de capacitación**, es la diferencia que existe entre el desempeño que se espera del servidor respecto a su puesto y lo que muestra en la actualidad, siempre que la diferencia sea por falta o bajo nivel de conocimientos y/o competencias.
- b) **Cierre de brecha de capacitación**: Es la disminución o eliminación de la brecha de capacitación.
- c) **Competencias**: Son características personales que se pueden evidenciar a través de comportamientos visibles para un alto desempeño en relación al puesto de trabajo, estas características comprenden de forma Integrada el conocimiento, habilidades y actitudes.
- 
- 
- 

4.2. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2021

- Desarrollar el Plan de Desarrollo de las Personas anualizado con la finalidad de mejorar el cumplimiento de los Objetivos del PERPG, fortaleciendo las capacidades y competencias de sus trabajadores para una mejor gestión del desempeño de sus funciones
- Actualizar los conocimientos normativos y técnicos de los trabajadores de los órganos y unidades orgánicas del PERPG, desarrollando acciones de capacitación que permitan lograr una gestión pública moderna y eficaz.
- Proporcionar a los trabajadores, métodos y estrategias para incrementar una mejor atención a los usuarios y mejorar las relaciones interpersonales en los servidores de la entidad.
- Comprender el enfoque de integridad para contribuir a la protección del interés común sobre los intereses privados.

4.3. Estrategias del Plan de Desarrollo de las Personas 2021

- Sensibilización sobre la importancia del Plan de Desarrollo de las Personas a través de charlas informativas y asesoramiento personalizado.
- Identificación de necesidades de capacitación y asesoría personalizada, para los diferentes órganos y unidades orgánicas del PERPG.
- Planificación, diseño y ejecución de programas de actualización y especialización en formación laboral: talleres, cursos, diplomados o programas de especialización, capacitación interinstitucional, y otros, basados en el diagnóstico de necesidades de capacitación
- Desarrollo y ejecución de programas de capacitación a distancia (virtual), según la acción de capacitación que corresponda.
- Gestionar el compromiso de convenios institucionales con entidades de capacitación a nivel regional, nacional e internacional en materia de fortalecimiento de capacidades.
- Infundir en los trabajadores la importancia de la capacitación y el fin que persigue, que es, cerrar brechas y potenciar su perfil técnico y profesional.

4.4. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

En el marco de la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de Capacitación en las entidades públicas" se tiene previsto capacitar al menos al 50% de los trabajadores del PERPG.

4.5. Vigencia y aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2021

El presente PDP 2021, constituye un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de los trabajadores del PERPG; este ha sido elaborado a partir de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

El PDP tiene una vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del Titular de la entidad.

4.6. Modificación del Plan de Desarrollo de las Personas

De conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva "Normas para la Gestión de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, excepcionalmente, el presente documento se podrá modificar cuando;

- Se varíe algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- Se incluya acciones de capacitación bajo la modalidad de Formación Laboral que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la Directiva antes mencionada, entendiéndose que la capacitación es el proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, la misma que debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad.

Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP 2021, son los responsables de un órgano y/o unidad orgánica del PERPG, para este fin deben presentar a la Oficina de Administración un Informe Técnico fundamentando las razones de la solicitud de la modificación, en el que se evidencie la alineación de la capacitación al perfil del puesto del trabajador y/o con los objetivos estratégicos del PERPG, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1 de Directiva, citada anteriormente.

El Titular de la entidad aprueba la modificación al PDP 2021, luego de que el Comité de Planificación de la Capacitación determinen su viabilidad, según corresponda.

4.7. Población objetivo

Son todos los servidores del PERPG comprendidos en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y en las oportunidades que fuese factible, al personal contratado que supere el periodo de prueba o excepcionalmente se encuentren en dicho proceso.

V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la metodología, la matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el insumo primordial para la elaboración de la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas.

5.1. Análisis del diagnóstico

a) Pasos para la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Paso 1: Identificación de la necesidad de Capacitación

Para identificar la necesidad de capacitación se tomó en cuenta la organización y funciones de los órganos y unidades orgánicas, de acuerdo al Manual de Operaciones del PERPG, aprobada con Resolución Ejecutiva Regional N° 817-2010-GR/MOQ; así mismo se identificó el número de servidores que deben ser beneficiarios de acuerdo a la Necesidad de Capacitación.

Las preguntas claves que determinan si la Necesidad de Capacitación es pertinente, fueron; ¿Cuál es la Necesidad de Capacitación?, ¿Es importante que el personal involucrado aprenda algo nuevo para atender esta necesidad?, y en la actualidad estas personas ¿Conocen o comprenden el tema? o ¿Saben cómo hacerlo?

Paso 2: Fundamentación de la Capacitación

Permite esclarecer el argumento y la lógica de la capacitación propuesta y evaluar la pertinencia de la capacitación. Las acciones de capacitación solicitadas por los órganos o unidades orgánicas en la Matriz de Requerimiento de Capacitación, han sido fundamentadas y los objetivos han sido descritos desde el aporte de dicha capacitación.

Paso 3: Pertinencia de la fundamentación

Una vez descrita la Fundamentación, se evalúa si los argumentos son sólidos, para ello se utilizó preguntas asociadas a dos (02) criterios de pertinencia:

- De correspondencia: la vinculación de la acción de capacitación propuesta con el objetivo del órgano o unidad orgánica ¿Es lógica y evidente?
- De procedencia: ¿Tienen actualmente las personas a quienes se dirige la capacitación, los conocimientos y las habilidades que busca desarrollar la acción de capacitación propuesta?

b) Priorización de las acciones de capacitación según los criterios de prelación de formación laboral

Las acciones de capacitación identificadas y consideradas en la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2021 del Proyecto Especial Regional Pasto Grande según el orden de prelación para la formación laboral determinado en el O.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", específicamente el numeral 6.1.1.3. se consideró la siguiente:

Prelación tipo C1: Requerimiento para el cierre de brechas identificadas en diagnósticos institucionales, definidos a partir de los requerimientos de capacitación realizados por los órganos o unidades orgánicas de la entidad. La Oficina responsable tiene a su cargo la identificación de necesidades de capacitación considerando la pertinencia en relación al puesto y objetivos institucionales.

5.2. Numero de servidores por área

Cuadro 2
 Servidores civiles pertenecientes al PERPG, por área, año 2021

ORGANO O UNIDAD ORGANICA	D.L. 728	TOTAL TRABAJO.
GERENCIA GENERAL	05	05
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	03	03
OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO.	03	03
OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA.	05	05
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN.	46	46
GERENCIA DE PROYECTOS Y DESARROLLO AGRÍCOLA	19	19
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA	111	111
TOTAL TRABAJADORES		192

5.3. Presupuesto

El Presupuesto para la ejecución del PDP 2021, asciende a la suma S/ 57,150.00 (cincuenta y siete mil ciento cincuenta y 00/100 soles), el cual será financiado con el presupuesto institucional.

MATRIZ PDP

Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas, las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen.

6.1. Materia de la acción de la Capacitación

De acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, en su Anexo 4: Clasificación de Materias de Capacitación, se utilizó como base para la codificación de las acciones de capacitación priorizadas:

Clasificación de Materias de capacitación

Clasificación de materia de capacitación	Código de la materia
A. Planeamiento y Gestión del gasto	A1. Planeamiento estratégico presupuesto público A2. Inversión pública A3. Contrataciones A4. Contabilidad A5. Tesorería y endeudamiento público
B. Gestión institucional	B1. Modernización de la gestión pública B2. Gestión de recursos humanos B3. TICS B4. Administración B5. Control Institucional B6. Comunicaciones B7. Almacén, distribución y control patrimonial
C. C. Asesoramiento y resolución de controversias	C1. Asesoría jurídica C2. Defensa Legal del Estado C3. Resolución de Controversias
D. Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas	D1. Desarrollo económico D2. Desarrollo social D3. Infraestructura, transporte, comunicación D4. Gobierno

D5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial
 D6. Orden interno, orden público y defensa nacional
 D7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación
 D8. Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica
 D9. Regulación
 D10. Rectoría de los sistemas administrativos

E. Prestación y entrega de bienes y servicios

E1. Desarrollo económico
 E2. Desarrollo social
 E3. Infraestructura, transporte, comunicación
 E4. Gobierno
 E5. Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial
 E6. Orden interno, orden público y defensa nacional
 E7. Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación
 E8. Investigación científica y desarrollo tecnológico

F. Fiscalización, gestión tributaria y ejecución coactiva.

F1. Fiscalización, supervisión e inspectoría.
 F2. Gestión tributaria
 F3. Ejecución coactiva

G. Operativa: prestación y entrega de bienes y servicios, gestión institucional, mantenimiento y soporte.

G1. Mantenimiento de equipos y maquinaria.
 G2. Archivo
 G3. Trámite documentario.
 G4. Orientación
 G5. Recepción telefónica.

H. Asistencia y apoyo

H1. Conserjería
 H2. Mensajería
 H3. Asistencia administrativa

I. Dirección institucional

I1. Dirección política estratégica.
 I2. Dirección estratégica
 I3. Dirección operativa estratégica.

J. Transversales

J1. Género
 J2. Interculturalidad
 J3. Derechos Humanos
 J4. Ética
 J5. Otros

6.2. Evaluación de la Capacitación

Etapa en la cual se miden los resultados de las Acciones de Capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles: Reacción, mide la satisfacción de los participantes; Aprendizaje, mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje; Aplicación, mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores; e Impacto, mide los efectos de mediano plazo que se atribuyen directamente a la Acción de Capacitación, a través de los indicadores de gestión de la entidad.

En la elaboración de la Matriz del PDP del Proyecto Especial Regional Pasto Grande 2021, solo se utilizó los niveles de evaluación de Aprendizaje y Aplicación; ello considerando los objetivos de capacitación de la acción de capacitación.

VII. DISPOSICIONES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PDP 2021

- Todas las actividades de capacitación que se desarrollen deberán estar enmarcadas en el PDP 2021.
- El participante del PERPG solo podrá acceder a la capacitación de tipo Formación Laboral.
- Las acciones de capacitación serán debidamente monitoreadas y evaluadas.
- Los Gerentes, Jefes y/o Encargados de los diferentes órganos que autoricen la participación de su personal en una acción de capacitación, brindarán las facilidades para su asistencia, sin que ello perjudique el desempeño de sus funciones y la operatividad.

VIII. ANEXOS

- ANEXO 01: MATRIZ DNC
- ANEXO 02: MATRIZ PDP

ANEXOS



MATRIZ DINC - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

[illegible][illegible]



MATRIZ QMC - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

[illegible]



...

[illegible]

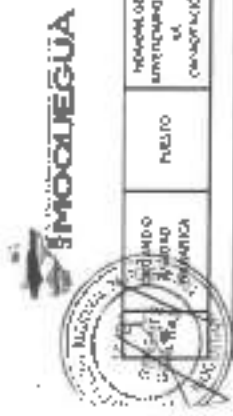
[illegible][illegible]

[illegible]



MATRIZ DMC - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

[illegible]



MATRIZ DINC - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

[illegible]

10

[illegible]

MATRIZ DINC - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

[illegible]

TOTAL

DOI: 10.1002/for

TOTAL





MATRIZ POP - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
										COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS

OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL

1	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	1	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
2	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	2	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
3	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	3	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL

NO PLANEACION Y PRESUPUESTO

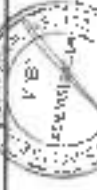
13	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	13	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
14	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	14	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
15	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	15	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL

IMAGEN INSTITUCIONAL

16	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	16	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL
17	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	17	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL

OFICINA DE ADMINISTRACION

18	OFICINA DE ADMINISTRACION	18	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION
19	OFICINA DE ADMINISTRACION	19	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION	OFICINA DE ADMINISTRACION





MATRIZ PDP - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	COMUNIDAD	MONTOS INDIVIDUALES	
												COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE

SECRETARIA DE ARCHIVO CENTRAL

GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE

SECRETARIA DE INFORMATICA

GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE

SECRETARIA TECNICA

GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE
GOBIERNO REGIONAL	SECRETARIA DE ADMINISTRACION	SECRETARIO DE ADMINISTRACION	1	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE	SE





1. Name of the student	2. Date
3. Page No.	4. Page No.



MATRIZ PDP - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

MOQUEGUA

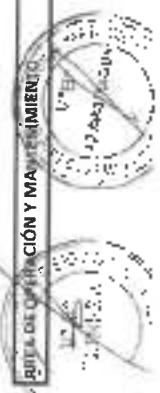
ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL		
												COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA	SECRETARIA DE GESTION REGIONAL	SECRETARIA DE GESTION REGIONAL	1	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		SECRETARIA DE GESTION REGIONAL	1	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		S/ 1.800.00												
		BLOQUE DE ALIMENTACION CENTRAL												
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA	SECRETARIA DE GESTION REGIONAL	SECRETARIA DE GESTION REGIONAL	1	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		SECRETARIA DE GESTION REGIONAL	1	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	
		S/ 2050.00												
		BLOQUE DE ALIMENTACION CENTRAL												





MATRIZ POP - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

ORGANISMO UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
												COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
UNIDAD DE ABASTECIMIENTO													
01	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	1	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
02	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	2	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
03	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	3	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
04	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	4	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
05	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	5	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
06	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	6	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
07	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	7	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
08	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	8	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
09	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	9	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
10	ABASTECIMIENTO	Jefe de Unidad de Abastecimiento	1	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO	GESTION PARA LA	LABORAL	CURSO	10	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	ABASTECIMIENTO	S/ 100.00	S/ 100.00
TOTAL												S/ 2,000.00	S/ 2,000.00
PLAN DE VIGILANCIA TECNICA LEGAL DE LA INFRAESTRUCTURA HIDRAULICA DEL PERU													
01	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANTE	1	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	CURSO	1	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	S/ 2,000.00	S/ 2,000.00
02	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANTE	1	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	CURSO	2	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	VIGILANCIA TECNICA LEGAL	S/ 2,000.00	S/ 2,000.00
TOTAL												S/ 4,000.00	S/ 4,000.00





MATRIZ PDP - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021



ORDEN DE UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
											COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
68	AREA DE CAPACITACION Y DESARROLLO	VARIA	1	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	FORMACION LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	MODAL	TRIMESTRAL	1/ 30000	
69	AREA DE CAPACITACION Y DESARROLLO	VARIA	1	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	FORMACION LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	MODAL	TRIMESTRAL	1/ 30000	
70	AREA DE CAPACITACION Y DESARROLLO	VARIA	1	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	FORMACION LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	MODAL	TRIMESTRAL	1/ 30000	

GABINETE DE INFRAESTRUCTURA

71	AREA DE CAPACITACION Y DESARROLLO	VARIA	1	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	FORMACION LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	MODAL	TRIMESTRAL	1/ 30000	
72	AREA DE CAPACITACION Y DESARROLLO	VARIA	1	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	FORMACION LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	MODAL	TRIMESTRAL	1/ 30000	
73	AREA DE CAPACITACION Y DESARROLLO	VARIA	1	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	PLAN DE ACCION DE CAPACITACION DE DESARROLLO Y COMUNICACION	FORMACION LABORAL	CURSO	APRENDIZAJE	MODAL	TRIMESTRAL	1/ 30000	





MATRIZ PDP - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2021

ORGANISMO O UNIDAD ORIGINARIA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ALUMNO DE LA CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTOS INDIVIDUAL	
												COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	COORDINADOR DE CERRA	SOLÍS PASTOR	1	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 200.00	
				DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	2	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 200.00	
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	COORDINADOR DE CERRA	SOLÍS PASTOR	5	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 1.500.00	
				DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	2	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 1.500.00	
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	COORDINADOR DE CERRA	SOLÍS PASTOR	10	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 4.000.00	
				DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	2	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 4.000.00	
												\$ 12.000.00	

ANEXO DE PROYECTOS Y DESARROLLO AGROPECUARIO

SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL	COORDINADOR DE CERRA	SOLÍS PASTOR	1	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 200.00	
				DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	2	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 200.00	
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL	COORDINADOR DE CERRA	SOLÍS PASTOR	5	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 1.500.00	
				DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	2	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 1.500.00	
SECRETARÍA DE DESARROLLO RURAL	COORDINADOR DE CERRA	SOLÍS PASTOR	10	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	1	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 4.000.00	
				DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL Y AGROPECUARIO	DESARROLLO RURAL	DESARROLLO RURAL	2	APRENDIZAJE	VIRTUAL	DESARROLLO RURAL	\$ 4.000.00	





MOQUEGUA

MATRIZ PDP - PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE - 2011



ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE LA CAPACITACION	ENTIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	
												COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	COORDINADOR GENERAL	INGENIERO AGRICOLA	1	MANEJO DE SUELO Y AGRICULTURA	MANEJO DE SUELO Y AGRICULTURA	TALLER	TALLER	C.I.	APRENDIZAJE	VIA	14.000.000	1.000.000	
SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	COORDINADOR GENERAL	INGENIERO AGRICOLA	1	MANEJO DE SUELO Y AGRICULTURA	MANEJO DE SUELO Y AGRICULTURA	TALLER	TALLER	C.I.	APRENDIZAJE	VIA	14.000.000	1.000.000	
SECRETARIA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL	COORDINADOR GENERAL	INGENIERO AGRICOLA	15	MANEJO DE SUELO Y AGRICULTURA	MANEJO DE SUELO Y AGRICULTURA	TALLER	TALLER	C.I.	APRENDIZAJE	VIA	14.000.000	1.000.000	
TOTAL												4.800.000	57.150.000

TOTAL 5/57.150.000

