

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

2021

DIRECCIÓN DE
PERSONAL

COMITÉ VIGENTE DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL
CAJAMARCA

ADA GIOVANNA SILVA BALBUENA

Directora de Personal

Presidente del Comité de Planificación de la Capacitación

LUIS ALBERTO VALLEJOS PORTAL

Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial

Miembro del Comité de Planificación de la Capacitación

MARTÍN VÁSQUEZ RUBIO

Representante de Alta Dirección del Comité de Planificación de la Capacitación

FELICITA ESPERANZA LATORRACA RIOS

Representante Titular de los Servidores ante el Comité de Planificación de la Capacitación

ÍNDICE

- I. MARCO LEGAL
 - 1.1. Antecedentes Normativos
- II. MARCO ESTRATEGICO
 - 2.1. Marco Estratégico Sectorial
 - 2.2. Vigencia
 - 2.3. Objetivos de la Capacitación
 - 2.4. Tipos de Capacitación
 - 2.5. Población
 - 2.6. Alcance
 - 2.7. Estructura Organizacional
- III. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
 - 3.1. Detección de Necesidades de Capacitación
 - 3.2. Seguimiento y Evaluación del Impacto de la Capacitación
 - 3.3. Presupuesto
 - 3.4. Matriz de Capacitación
- IV. ANEXOS
 - 4.1. ANEXO N°01: MATRIZ PDP Capacitaciones Individuales y Transversales

PRESENTACIÓN

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto al Servicio Civil, comprendiendo siete subsistemas, cuya finalidad es la estandarización y alineamiento de procesos y productos del sistema en las entidades públicas, que permitan el fortalecimiento del servicio civil y la mejora continua de la administración pública. A través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva 238-2014-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014- SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" que desarrolla el funcionamiento de cada Subsistema de los mencionados en el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

El Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación, conforme lo señala en las "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", está orientado a “..garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de los servidores”

Conforme el Artículo 10 del Capítulo II: De la Gestión de la Capacitación de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil, se establece que “La finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales”.

Con Resolución Ejecutiva Regional N° 254-2019 se aprobó el Plan Operativo Institucional Multianual del Gobierno Regional de Cajamarca correspondiente al Ejercicio Presupuestal 2020-2022.

Mediante Resolución de Gerencia General Regional N° D000013-2020-GRC de fecha 21 de enero de 2020, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del Gobierno Regional de Cajamarca.

Se realizó la revisión de la matriz de diagnóstico de necesidades de capacitación remitido por los órganos y unidades orgánicas con la finalidad de validar la información y consolidar la matriz del Plan de Desarrollo de Personas que se presenta en este documento.

El Comité de Planificación de la Capacitación

I. MARCO LEGAL

1.1 Antecedentes Normativos

- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de Contrataciones Administrativas de Servicios (CAS)
- 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 aprueban Reglamento General de la Ley N°30057
- Resolución de Presidencia Ejecutiva 238-2014-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de 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".
- Resolución Ejecutiva Regional D000005-2020-GRC-GR que aprueba el Clasificador de Cargos.

II. MARCO ESTRATÉGICO

El Plan de Desarrollo de Personas está orientado a mejorar el desempeño de los servidores a través del fortalecimiento de sus capacidades, que les permitan brindar servicios de manera eficiente y eficaz, alcanzando los objetivos institucionales previstos.

2.1. Marco Estratégico Sectorial:

- **Misión**

“Planificar, promover y conducir, el desarrollo integral, sostenible y seguro de la población del departamento de Cajamarca a través, de la gestión pública moderna, inclusiva, participativa, transparente y de calidad”.

- **Visión**

“Cajamarca región líder en desarrollo humano sostenible, segura, inclusiva, e intercultural; donde se practican los valores éticos, democráticos y se respetan los derechos humanos. Es competitiva usando sosteniblemente sus recursos naturales y enriqueciendo su patrimonio, sin contaminación, garantizando el acceso de todos a los servicios ambientales. Su territorio está ordenado, integrado y su gobiernos descentralizado”.

- **Objetivos Estratégicos Institucionales articulados a las acciones estratégicas y operativas del Gobierno Regional de Cajamarca.**

El Plan Estratégico Institucional (PEI) del Gobierno Regional Cajamarca, señala en su Declaración de Política Regional que: *“Cajamarca región líder, en desarrollo humano sostenible, segura, inclusiva e inter cultural; donde se practican los valores éticos, democráticos y se respetan los derechos humanos..”, la misión del PEI para el 2021 es la siguiente: “Planificar, promover y conducir, el desarrollo integral, sostenible y seguro de la población del departamento de Cajamarca a través, de la gestión pública moderna, inclusiva, participativa, transparente y de calidad”.*

2.2. Vigencia

El Plan de Desarrollo de las Personas 2021, comprenderá el período de mayo a diciembre del año 2021.

2.3. Objetivos de la Capacitación:

Contribuir a la generación del valor público a través del fortalecimiento de las capacidades de los servidores del Gobierno Regional de Cajamarca (Sede y rindentes).

- **Objetivos Específicos**

- a) Mejorar las competencias y habilidades técnicas de los servidores del Gobierno Regional de Cajamarca a fin de mejorar la gestión institucional, brindando un servicio de calidad a los usuarios internos y externos.
- b) Disminuir las brechas de conocimiento de los servidores.
- c) Desarrollo de competencias y/o conocimientos.

2.4. Tipos de Capacitación:

El tipo de capacitación prevista para el PDP son: Curso, Taller, Diplomados o cursos de especialización.

2.5. Población y alcance del PDP GORECAJ 2021

El universo total de servidores del Gobierno Regional Cajamarca (Sede y Rindentes) es a la fecha de 477 servidores. Sin embargo la norma señala algunas excepciones para recibir la acción de capacitación, tal como encontrarse en período de prueba, salvo que se gestione una excepción.

2.6. Alcance

El Plan de Desarrollo de Personas tiene alcance para los servidores/as del Gobierno Regional de Cajamarca, Sede Central y Rindentes.

2.7. Estructura Organizacional

La Sede Regional del Gobierno Regional Cajamarca cuenta con 13 órganos y 32 unidades orgánicas conforme se detalla:

SECRETARIA DE CONSEJO
GOBERNADOR REGIONAL
VICEGOBERNADOR REGIONAL
DIRECCION DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS
OFICINA DE DEFENSA NACIONAL
GERENCIA GENERAL REGIONAL
SECRETARIA GENERAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL
PROCURADURIA PUBLICA REGIONAL
DIRECCION REGIONAL DE CONTROL INSTITUCIONAL
DIRECCION REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA
DIRECCION REGIONAL DE ADMINISTRACION
DIRECCION DE PERSONAL
DIRECCION DE TESORERIA
DIRECCION DE CONTABILIDAD
DIRECCION DE PATRIMONIO
DIRECCION DE ABASTECIMIENTOS
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO
SUB GERENCIA DE PROMOCION DE LA INVERSION PRIVADA
SUB GERENCIA DE PROMOCION EMPRESARIAL
DIRECCION REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO
DIRECCION REGIONAL DE LA PRODUCCION
DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y HUMANO
SUB GERENCIA DE ASUNTOS POBLACIONALES
DIRECCION REGIONAL DE VIVIENDA, CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
ARCHIVO REGIONAL
ALDEA INFANTIL SAN ANTONIO
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
SUB GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y COOPERACION TECNICA INTERNACIONAL
SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO Y TRIBUTACION
SUB GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL
SUB GERENCIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
SUB GERENCIA DE PROGRAMACION E INVERSION PUBLICA
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
SUB GERENCIA DE ESTUDIOS
SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACIONES
SUB GERENCIA DE OPERACIONES
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTION DEL MEDIO AMBIENTE
SUB GERENCIA DE GESTION DEL MEDIO AMBIENTE
SUB GERENCIA DE RECURSOS NATURALES Y AREAS NATURALES PROTEGIDAS

III. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

Las acciones de capacitación han sido validadas por el Comité de la Planificación del PDP, las que responden a complementar acciones o proyectos internos que permitan que el Plan de Desarrollo de las Personas forme parte de una solución integral estratégica a las necesidades en mejora de capacidades de los servidores de la institución y al uso eficiente de los recursos, contemplando capacitaciones transversales y capacitaciones individuales y/o grupales.

Se establecerán alianzas estratégicas con instituciones educativas a fin de acceder a beneficios o convenios institucionales.

3.1. Detección de Necesidades de Capacitación

- Se solicitó “Registro de Requerimientos de Capacitación en sistema informático de SERVIR-SISCA” desde el 12 al 20 de abril por parte de los jefes de cada órgano y unidad orgánica.

OBTENIENDO COMO RESULTADO LA SIGUIENTE MATRIZ DNC:

RESUMEN DE LAS BRECHAS ENCONTRADAS EN LAS OFICINAS Y DIRECCIONES

TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		DESCRIPCION DE LA ALINEACION
			OBJETIVO DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE DESEMPEÑO	
Curso	Desarrollo de aplicaciones móviles, Realidad aumentada: Unity, Android, Blender	Falta de conocimiento sobre el desarrollo de aplicaciones móviles, Realidad aumentada: Unity, Android, Blender	Se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	desarrollo de nuevas plataformas de acuerdo a los lineamientos de transformación digital	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Curso	Tecnologías Web para Reportes: JasperStudio, JasperReport, Progress Telerik Reporting	Falta de conocimiento para el uso de Tecnologías Web para Reportes: JasperStudio, JasperReport, Progress Telerik Reporting	Se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	desarrollo de nuevas plataformas de acuerdo a los lineamientos de transformación digital	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Curso	Ciberseguridad con ISO 270032	Falta de conocimiento de Ciberseguridad con ISO 270032	Se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	desarrollo de nuevas plataformas de acuerdo a los lineamientos de transformación digital	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Curso	Microsoft Azure Administrator	Falta de conocimiento sobre Microsoft Azure Administrator	Se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	desarrollo de nuevas plataformas de acuerdo a los lineamientos de transformación digital	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Curso	Flujos de trabajo esenciales - ArcGIS II	Limitado conocimiento de uso de Flujos de trabajo esenciales - ArcGIS II	se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	desarrollo de nuevas plataformas de acuerdo a los lineamientos de transformación digital	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Curso	Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Limitado conocimiento de la aplicación de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Identificar la importancia de la transparencia dentro de la Administración Pública	Implementar y Gestionar de manera adecuada los tramites relacionados a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Diplomado o programa de especialización	Análisis espacial con ArcGIS Pro	Falta de conocimiento de Análisis espacial con ArcGIS Pro	Se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	desarrollo de nuevas plataformas de acuerdo a los lineamientos de transformación digital	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Curso	Tecnologías Web Front End: Node JS, Vue JS, Angular	Falta de conocimiento sobre Tecnologías Web Front End: Node JS, Vue JS, Angular	se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	desarrollo de nuevas plataformas de acuerdo a los lineamientos de transformación digital	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Curso	Big Data	Falta de conocimiento de uso de Big Data	Se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	Se harán las mediciones de esta capacitación conforme se desarrollen nuevas plataformas	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Curso	Machine Learning	Falta de conocimiento para el desarrollo de Machine Learning	Se busca que los participantes profundicen en herramientas de desarrollo de sistemas para entregar mejores servicios digitales	desarrollo de nuevas plataformas de acuerdo a los lineamientos de transformación digital	AUTOMATIZACION DE PROCESOS DEL GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
Capacitación Interinstitucional	Resolución y manejo de conflictos	Limitadas estrategias para el manejo y resolución de conflictos.	Ampliar el perfil profesional ejercitando las habilidades para manejar los conflictos de forma constructiva y dotar de técnicas y estrategias.	Intervenir de manera más eficaz y creativa en la solución y manejo de conflictos para su aplicación en diversos ámbitos.	ATENCIÓN INTEGRAL A LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN ESTADO DE ABANDONO.
Curso	GESTIÓN DE PROYECTOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (bajo el enfoque del PMI)	Desconocimiento de la gestión de proyectos bajo el enfoque del PMI	Reconocer y comprender cada uno de los aspectos (las áreas de conocimiento) que debe considerar para la gestión de un proyecto en la administración pública y elaborar el plan de gestión	Desarrollar proyectos eficientes a través de esta metodología	PROFESIONALIZACIÓN Y BIENESTAR INTEGRAL AL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.
Taller	Integración y trabajo en Equipo	Falta de conocimiento sobre trabajo en equipo	Descubrir los potenciales y debilidades individuales que inciden en el trabajo en equipo y desarrollar las competencias correspondientes, además de aprender técnicas de comunicación que favorezcan	Experimentar los beneficios del trabajo en equipo y la integración con el fin de practicar los comportamientos que los generan.	PLANIFICACIÓN, ORDENAMIENTO Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL CONCERTADA A LOS ACTORES DEL DESARROLLO DEPARTAMENTAL.
Curso	Planeamiento y gestión del gasto.	Nivel intermedio en Planeamiento y gestión del gasto.	Diseñar un sistema de gestión del gasto con enfoque a resultados utilizando mejores prácticas.	Mejorar la gestión económica del gasto del área a través del cual se asignan recursos y se determinan gastos que permitan cumplir eficientemente las	PROPUESTAS DE CREACION Y/O CATEGORIZACION DE AREAS NATURALES PROTEGIDAS ELABORADAS

TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	NECESIDAD DE CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN		DESCRIPCION DE LA ALINEACION
			OBJETIVO DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE DESEMPEÑO	
Curso	GESTION PÚBLICA	Nivel intermedio de Sistemas administrativos para ejecución de obras	Conocimiento y habilidades en los Sistemas Administrativos aplicado a ejecución de obras	fortalecer conocimiento en normativa de contrataciones para solución de problemas de ejecución de obras en gestión, administración y control	SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS
Curso	Actualización de la Ley de Contrataciones del Estado	Falta de conocimiento y habilidades para brindar asesoramiento en temas relacionados a la ley de contrataciones del Estado debido a las últimas actualizaciones de la Ley	desarrollar el contenido de las últimas modificatorias de la Ley de Contrataciones del Estado	brindar un asesoramiento adecuado y correcto a las diversas áreas del Gore Cajamarca y a los administrados de la Región Cajamarca	GESTIÓN DE DESARROLLO Y CAPACITACIÓN
Diplomado o programa de especialización	Actualización de la Ley 30225, y su Reglamento	Limitado conocimiento de la Ley 30225, y su Reglamento	Desarrollar el contenido prescrito en las normas Ley 30225 y su Reglamento	Aplicar la normativa de la Ley 30225 y su Reglamento en las Contrataciones que desarrolle esta entidad, mayores a 8UIT	ACOMPANAMIENTO INTEGRAL PERMANENTE EN LA EJECUCIÓN DE RECURSOS PÚBLICOS A LAS UNIDADES EJECUTORAS DEL GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA.
Curso	Herramientas para la Gestión y Resolución de Conflictos Sociales	Limitado conocimiento de Gestión y Resolución de conflictos laborales y sociales	Mejorar la gestión de resolución de conflictos sociales	implementar en las funciones la gestión de resolución de conflictos sociales	PLANIFICACIÓN, ORDENAMIENTO Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL CONCERTADA A LOS ACTORES DEL DESARROLLO DEPARTAMENTAL.
Curso	Gestión Pública	Limitado conocimiento en la administración de los recursos de las entidades públicas	Fortalecer los conocimientos en Gestión Pública	Acompañamiento, apoyo y asesoramiento a las Unidades Ejecutoras en temas relacionados a la Gestión Pública.	Apoyar en la Evaluación Financiera del Presupuesto del Pliego.
Curso	Importancia en las Notificaciones Físicas y por Casilla Electrónica.	Bajo nivel de Importancia en las Notificaciones Físicas y por Casilla Electrónica.	Comprender la Importancia en las Notificaciones Físicas y por Casilla Electrónica.	Diseñar estrategias sobre las Notificaciones Físicas y por Casilla Electrónica.	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN INSTITUCIONAL PÚBLICA
Curso	Saneamiento de Bienes Inmuebles.	Limitado conocimientos en Saneamiento de Bienes Inmuebles.	Identificar los procedimientos para el Saneamiento de Bienes Inmuebles.	Elaborar el Saneamiento de Bienes Inmuebles.	SANEAMIENTO CONTABLE LEGAL DE LOS BIENES ESTATALES
Taller	Actualización en los Sistemas SIGA y SIAF	Limitado conocimiento para el procesamiento operativo de los Sistemas SIGA y SIAF	Desarrollar la temática y ejecución de los Sistemas SIGA y SIAF	Aplicar y ejecutar de forma correcta los Sistemas SIGA y SIAF	GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DE BIENES, SERVICIOS, CONSULTORÍAS Y OBRAS
Curso	GENERO	Falta de Conocimiento sobre violencia de género y discriminación en el trabajo	Comprender los conceptos de políticas públicas desde el enfoque de derechos y de género	Aplicación correcta de políticas públicas nacionales	PROFESIONALIZACIÓN Y BIENESTAR INTEGRAL AL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.
Curso	Primeros Auxilios	Escaso conocimiento de primeros auxilios para la atención de Niños, Niños y Adolescentes	Aprender a utilizar las técnicas de primeros auxilios, de modo que tengamos conocimientos suficientes para realizar primeros auxilios o socorrer en caso de accidente.	Atender al accidentado de forma precisa y oportuna, y estaremos capacitados para tratar adecuadamente al paciente, entender	ATENCIÓN INTEGRAL A LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN ESTADO DE ABANDONO.
Capacitación Interinstitucional	Prevención y control de COVID-19 en Pandemia	Poco conocimiento sobre las estrategias de prevención y control de COVID-19	Desarrollar interinstitucional e intersectorial estrategias frente a la pandemia de COVID-19	Promover prácticas saludables para la prevención y control de COVID-19.	PLANIFICACIÓN, ORDENAMIENTO Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL CONCERTADA A LOS ACTORES DEL DESARROLLO DEPARTAMENTAL.
Diplomado o programa de especialización	EL INTERÉS SUPERIOR DEL NIÑO EN EL MARCO DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LOS DERECHOS DEL	Limitado conocimiento sobre interés superior de niño.	Ampliar el conocimiento sobre el interés superior del niño en el marco de la convención internacional sobre los derechos del niño.	Aplicar lo aprendido sobre el interés superior del niño y no vulnerar sus derechos.	PLANIFICACIÓN, ORDENAMIENTO Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL CONCERTADA A LOS ACTORES DEL DESARROLLO DEPARTAMENTAL.
Curso	CONTROL INSTITUCIONAL	Limitado conocimiento de normatividad sobre control institucional	Adquirir conocimientos respecto a la normatividad de control interno	Aplicar normatividad vigente de control interno en el desarrollo de sus labores	PROFESIONALIZACIÓN Y BIENESTAR INTEGRAL AL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.
Curso	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIO LABORALES	Limitado conocimiento sobre LA GESTION DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIO LABORALES	IDENTIFICAR PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIO LABORALES	DESARROLLAR PROCEDIMIENTOS PARA RESOLVER CONFLICTOS LABORALES	PLANIFICACIÓN, ORDENAMIENTO Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL CONCERTADA A LOS ACTORES DEL DESARROLLO DEPARTAMENTAL.
Curso	DERECHO HUMANOS	Limitado conocimiento de la normativa sobre Derechos Humanos en las labores como servidores	Reforzamiento y actualización de normativa vigente	Aplicación de normatividad vigente en funciones desarrolladas por el servidor	PROFESIONALIZACIÓN Y BIENESTAR INTEGRAL AL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.
Curso	ETICA	Limitado conocimiento de la ética en el desarrollo de las labores como servidores públicos	Adquirir los conocimientos necesarios para la aplicación de la ética en servidores públicos	Lograr funcionarios y servidores públicos que tomen en cuenta la ética como parte del desarrollo de sus funciones	PROFESIONALIZACIÓN Y BIENESTAR INTEGRAL AL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.
Curso	MODERNIZACION DE LA GESTION PUBLICA	Deficiente conocimiento sobre tecnologías para el desarrollo de las labores de servidores públicos	Adquirir los conocimientos necesarios sobre herramientas informáticas y sistemas de información desarrollados por el Gobierno Regional	Utilizar de manera eficiente las herramientas y sistemas de información	PROFESIONALIZACIÓN Y BIENESTAR INTEGRAL AL SERVIDOR PÚBLICO DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA.

- **Priorización de las necesidades de capacitación:**

Con fecha 07 de mayo de 2021 sesionó el Comité de la Planificación de la Capacitación con la finalidad de validar la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación priorizando aquellas acciones de capacitación que benefician a un mayor número de servidores y que les permitan mejorar su gestión, utilizando de manera eficiente los recursos del estado, evaluando los riesgos en sus procesos asociados a sus funciones, mejorando su capacidad de propuesta y que guarden la coherencia con los objetivos estratégicos, acciones estratégicas y acciones operativas de la institución.

3.2. Seguimiento y Evaluación de Impacto de la Capacitación

La evaluación de la capacitación consta de cuatro etapas:

- *Evaluación a nivel de reacción*, en la que se aplica encuestas y se realiza al término de la capacitación a cargo de la institución.
- *Evaluación a nivel de aprendizaje*, es la que el proveedor de la capacitación realiza, en la que puede aplicar pre test o post test para medir el aprendizaje.

- *Evaluación a nivel de aplicación*, se realiza por el jefe directo del servidor capacitado y generalmente se aplica entre el primer y tercer mes posterior a realizada la acción de capacitación, pudiendo aplicar: Formato de aplicabilidad, formato de observación, encuesta al servidor para determinar si el entorno le permite aplicar lo aprendido, o si lo que ha aprendido puede ser aplicado según sus funciones.
- *Evaluación de Impacto*, es la que permitiría conocer si las acciones de capacitación han generado mejora sustantiva en procesos y servicios que sean reconocidos por la ciudadanía, generando valor público.

Se aplicará para las acciones de capacitación, los primeros tres tipos de evaluaciones.

Metas de capacitación:

Mejorar las capacidades de los servidores en un 90% respecto a las acciones de capacitación propuestas.

Mejorar el Porcentaje de acciones de capacitación que se ejecutan de acuerdo con la programación del PDP.

Indicadores y seguimiento:

- Control de asistencia/ cantidad de beneficiarios: Registro de asistencia de los participantes.
- Porcentaje de servidores capacitados de acuerdo con registro de inscripción por capacitación.
- Seguimiento de las evaluaciones de capacitación:
 - Reacción, aplicación de encuesta a todos los capacitados.
 - Aprendizaje, aplicación de pre test y post test a todos los capacitados.
 - Aplicación de propuesta, aplicación de formato de evaluación de aplicabilidad entre el segundo y tercer mes luego de realizada la acción de capacitación.
- Control de presupuesto: Total de presupuesto previsto vs ejecutado.
- Control de ejecución de actividades: porcentaje de ejecución de actividades de capacitación programadas en la matriz de capacitación del presente plan.

3.3. Presupuesto

El presupuesto de la capacitación, tiene por finalidad cubrir los costos directos e indirectos de la capacitación. El presupuesto estimado para la ejecución del Plan de Desarrollo de Personas del Gobierno Regional de Cajamarca para el año 2021 es de S/ 8,000.00 (Ocho mil con 00/100 soles) debido a una asignación destinada a gastos de personal, proyectos y programas para atención de la emergencia, desarrollo económico por el contexto que se vive frente al COVID-19. La distribución del presupuesto se ha efectuado en base al costo promedio del mercado de las capacitaciones programadas en la matriz del presente plan. La mayor cantidad de acciones de capacitación serán realizadas a través del Convenio Interinstitucional con la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP de la Autoridad Nacional de Servicio Civil y con otros apoyos a costo cero o mínimo.

COSTOS DE LA CAPACITACIÓN	COSTO ESTIMADO
Costos directos e indirectos	S/. 8,000.00
Total	S/. 8,000.00

3.4. Matriz de Capacitación

Se adjunta la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2021 del Gobierno Regional de Cajamarca. El detalle contiene montos aproximados de costo por tipos de capacitación, los que podrían variar por la oferta del mercado, pero que en su conjunto no deberán superar el presupuesto otorgado para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2021.

4. ANEXOS

Se adjunta la Matriz del PDP con la relación de capacitaciones individuales y transversales.