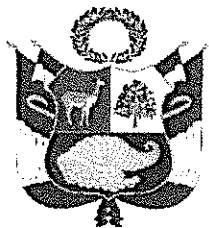
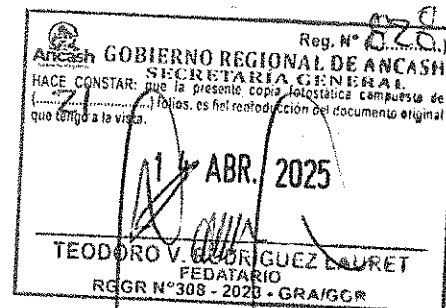


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 187-2025-GRA/GGR

Huaraz, 31 de marzo de 2025

**VISTO:**

La Resolución Gerencial General Regional N° 083-2025-GRA/GGR de fecha 07 de febrero de 2025, el Acta de Reunión del Comité de la Planificación de la Capacitación de fecha 18 de marzo de 2025, Informe Técnico N° 07-2025-GRA/GRAD/SGRH, de fecha 19 de marzo de 2025, Oficio N° 288-2025-GRA-GRPPAT/SGP de fecha 28 de marzo de 2025 y el Informe Legal N° 309-2025-GRA/GRAJ; y

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, modificada por Ley N° 30305, concordante con el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009.2010-PCM se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiéndose en los artículos 3° y 4° del citado cuerpo normativo, que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, para ello, con Resolución Gerencial General Regional N° 083-2025-GRA/GGR de fecha 07 de febrero de 2025, se aprueba la Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación del Gobierno Regional de Ancash para el periodo 2025 – 2027, quedando integrada de la siguiente manera:

**REPRESENTANTES TITULARES PARA EL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH**

- El Sub Gerente de Recursos Humanos (Presidente)
- El Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
- El Representante de Alta Dirección (Secretaría General del Gobierno Regional de Ancash)

**REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES CIVILES**

- El servidor José Antonio Díaz Vera (Titular SIGETRAGA)
- El servidor Guillermo David Castilla Loayza (Suplente - SIGETRAGA)
- La servidora María Elena Jacome Villarreal (Titular - SIMITGRA)
- La servidora Bertha Mercedes Cotillo Aparicio (Suplente - SIMITGRA)





Que, mediante Acta de Reunión del Comité de la Planificación de la Capacitación de fecha 18 de marzo de 2025, en su compromiso con el fortalecimiento de las capacidades institucionales y el desarrollo del talento humano, considera imprescindible la aprobación del Plan de Desarrollo Profesional (PDP) 2025 como un instrumento estratégico clave para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el bienestar de nuestros servidores, consistente en una hoja de ruta diseñada con base a un diagnóstico riguroso de las necesidades de capacitación, alineada con las metas institucionales y las demandas del entorno actual, que exige adaptación, innovación y excelencia en el desempeño de los servidores civiles;

Que, el Reglamento de Organización y Funciones - ROF del Gobierno Regional de Ancash, aprobado mediante Ordenanza Regional N° 03-2023-GRA/CR, precisa que la Subgerencia de Recursos Humanos como órgano de apoyo de administración interna, dependiente de la Gerencia Regional de Administración, es responsable de gestionar el Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos con alcance a los órganos y dependencias del Gobierno Regional de Ancash, ejerciendo, entre otras, las funciones que se establecen en los literales siguientes:

- Coordinar la elaboración y/o actualización del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP con los distintos organismos, órganos y dependencias del Gobierno Regional; así como supervisar la ejecución del mismo.
- Ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecida por SERVIR.

Que, a su vez, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

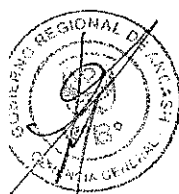
Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que corresponde al Comité de Planificación de Capacitación validar el PDP elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad;

Que, es por ello, que con Informe Técnico N° 07-2025-GRA/GRAD/SGRH, de fecha 19 de marzo de 2025, la Subgerencia de Recursos Humanos, remite a la Gerencia General Regional el Pla de Desarrollo de Personas 2025, para que sea evaluado, aprobado y ejecutarlo durante el presente año fiscal, bajo la normativa legal vigente;

Que, con Oficio N° 288-2025-GRA-GRPPAT/SGP de fecha 28 de marzo de 2025, el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, otorga presupuesto por un monto de S/. 58.700.00 soles para la ejecución de las actividades de dicho plan, el cual se enmarca dentro de la normatividad legal vigente sobre la materia, teniendo como principal objetivo, el potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para así contribuir en el contexto de modernización del Estado, el logro de los objetivos estratégicos, mejorando los servicios que ofrecemos a los ciudadanos;

Que, el aludido Plan, alcanza a todos los servidores y funcionarios de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, y Decreto Legislativo N° 1057, en concordancia con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", contenidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE;

Que, los objetivos indicados en el Plan son congruentes con los lineamientos de política de la actual administración regional, que propende la capacitación permanente de los servidores públicos según los perfiles de puesto, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad, dentro del contexto de la modernización del Estado, concordante con el Objetivo Estratégico, inserto en el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Desarrollo Regional Concertado de Ancash;





Que, las doce(12) capacitaciones indicadas en la Matriz PDP 2025, programadas para ser ejecutadas a partir del mes de mayo 2025, están estructuradas bajo rubros bien definidos, según población objetivo, y cada una de las capacitaciones cuenta con un presupuesto cuyo rubro es Costo Directo R.O., que hacen un monto total de S/, 58,700.00; que será cubierto con la asignación presupuestaria autorizada para el presente año fiscal 2025, lo cual indica que la ejecución de las capacitaciones programadas están aseguradas;

Que, luego de revisar el "Plan de Desarrollo de las Personas 2025", del Gobierno Regional de Ancash", la Gerencia Regional de Asesoría Jurídica, emite el Informe Legal N° 309-2025-GRA/GRAJ, concluyendo que corresponde su aprobación, mediante acto resolutivo correspondiente, a fin de que sea ejecutado;

Que, estando a las consideraciones expuestas y a las facultades conferidas mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 080 - 2024-GRA/GR de fecha 31 de diciembre de 2024, en uso de las atribuciones establecidas en la Ley N°27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias; y demás antecedentes;

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO 1º. - APROBAR** el "PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025, de la Sede Central del Gobierno Regional de Ancash, que, en anexo adjunto, forma parte de la presente Resolución, propuesto por la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ancash a través del Informe Técnico N° 07-2025-GRA/GRAD/SGRH, de fecha 19 de marzo de 2025.

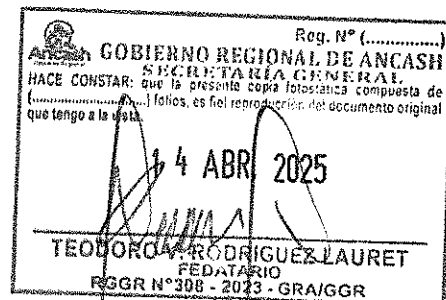
**ARTICULO 2º. - DISPONER**, que la Secretaría General realice su difusión y publicación íntegra en el Portal WEB del Gobierno Regional de Ancash.

**ARTICULO 3º. - NOTIFICAR**, la presente Resolución, a los miembros del Comité de Planificación de Capacitación del Gobierno Regional Ancash, a la Autoridad del Servicio Civil "SERVIR", a la Subgerencia de Recursos Humanos, Gerencia Regional de Administración, Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, para su conocimiento y fines.

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH



ABG. MARCO ANTONIO LA ROSA-SÁNCHEZ-PAREDES  
GERENTE GENERAL REGIONAL





**Ancash**


Gobierno Regional



# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025



Subgerencia de Recursos Humanos

	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 1 de 17</b>	

## PRESENTACIÓN

### I. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. ALCANCES DE LA CAPACITACIÓN
- 1.2. VIGENCIA
- 1.3. RESPONSABILIDAD
- 1.4. MARCO NORMATIVO
- 1.5. MISIÓN INSTITUCIONAL
- 1.6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES
- 1.7. OBJETIVOS DEL PDP
- 1.8. ESTRUCTURA ORGÁNICA
- 1.9. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES POR REGIMEN LABORAL

### II. PLANIFICACIÓN

- 2.1. COMITÉ DE LA PLANIFICACIÓN
- 2.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES
- 2.3. DISEÑO DEL PLAN

### III. EJECUCIÓN

- 3.1. EJECUCIÓN DEL PLAN

### EVALUACIÓN

- 4.1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA
- 4.2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN
- 4.3. EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

### V. INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

### VI. TÉRMINOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

### VII. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

### VIII. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

### IX. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

### X. MATRIZ DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

### XI. MATRIZ DEL PDP ANCASH - 2025





	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 2 de 17</b>	

## PRESENTACIÓN


El Gobierno Regional de Ancash, es un organismo público descentralizado que, en forma concertada, promueve el desarrollo integral y sostenible de la región. Tiene como finalidad una gestión regional que tenga al ser humano como centro de su función y como ejes de intervención para la disminución de la pobreza, la ampliación de los servicios básicos, la inclusión social, la integración del territorio, el incremento de la competitividad y el cuidado del medio ambiente. Así como, una gestión regional comprometida con el proceso de descentralización, poniendo énfasis en la concertación, participación, vigilancia ciudadana y transparencia, con criterios de eficiencia y eficacia.

El Gobierno Regional de Ancash, requiere contar con servidores civiles que se identifiquen con los objetivos de la entidad y cuente con buenas relaciones humanas internas y externas, y adopción de políticas que mejoren la comunicación entre grupos y entre individuos, proporcionando información sobre disposiciones oficiales y haciendo viables las políticas de la organización.

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de nuestra entidad, buscando mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, fortalecer y mejorar los conocimientos y competencias de los servidores civiles para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, elevar los índices de eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos del Estado, mejora los índices de calidad de atención a los Ciudadanos y favoreciendo la transparencia de la información.

El Desarrollo de las personas es un proceso continuo de adquisición, fortalecimiento, diversificación y transformación de competencias individuales, producto de la motivación, compromiso y valores personales, así como los de nuestra institución, al mismo tiempo, es el resultado de desarrollo de las competencias colectivas que contribuyen de manera decisiva en el logro de la misión en la perspectiva de la visión institucional.

El PDP, se ha elaborado de acuerdo a los objetivos previstos en el Plan Operativo y el Plan Estratégico institucional, en virtud a lo establecido en la Directiva "Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" en la cual se establece como instrumento de gestión para la planificación de acciones de capacitación de cada entidad pública el PDP, así mismo, en el artículo 10 de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, se señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño.

	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 3 de 17</b>	



## I. ASPECTOS GENERALES

### 1.1. ALCANCES DE LA CAPACITACIÓN:

El plan de Desarrollo de personas -PDP de la sede del Gobierno Regional de Ancash, para el año 2025, tendrá alcance a los Servidores que se encuentren al amparo del D.L. N° 276, D.L. N° 1057, servidores con sentencia judicial y medida cautelar.

### 1.2. VIGENCIA:

El periodo de vigencia del PDP – 2025, es hasta el 31 de diciembre de 2025.

### 1.3. RESPONSABILIDAD

El Gobierno Regional de Ancash, mantendrá un equipo humano altamente calificado, en permanente proceso de Aprendizaje, por ello promueve la capacitación y especialización de sus servidores civiles, a fin de fortalecer sus competencias mediante la actualización de sus conocimientos y desarrollo de habilidades y aptitudes, impulsando su desarrollo profesional y personal, así como el logro de los objetivos institucionales.



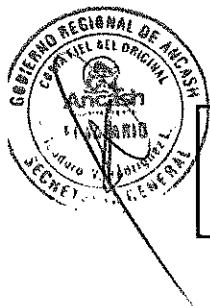
De acuerdo al Reglamento Interno de los Servidores civiles de la sede Regional de Ancash, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 300-2022 GRA/GR.

La Subgerencia de Recursos Humanos dependiente de la Gerencia Regional de Administración, es el responsable de organizar, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas PDP – 2025.

Los Servidores y Servidoras Civiles, deberán participar en forma activa en los procesos de Capacitación, recibir facilidades para asistir al evento de Capacitación, cuando éste se realice durante la jornada laboral y cumplir con las exigencias que imponen los eventos de capacitación.

### 1.4. MARCO NORMATIVO

- Ley N° 27658 – Ley marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 27815 – Ley de Código de Ética de la Función Pública
- Ley N° 28716 – Ley de Control Interno de las Entidades del Estado.
- Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.
- Ley de Gobiernos Regionales y su Modificatoria la Ley N°27902
- Ley N°27783 -Ley de Bases de la Descentralización
- Decreto Supremo N°005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.
- Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento



	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 4 de 17</b>	

Aprobado D.S. N°005-2012.

- i) Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público
  - j) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
  - k) Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
  - l) Resolución Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, aprueba la directiva sobre "Normas para la Gestión del Proceso de capacitación en las Entidades Públicas.
  - m) Resolución Ejecutiva Regional N° 340-2022-GRA/GR, que aprueba el Plan Estratégico 2021-2025.
  - n) Resolución Ejecutiva Regional N° 243-2022-GRA/GR, que aprueba el Plan Operativo Institucional 2021 – 2025.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 300-2022-GRA/GR, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS.



#### 1.5. MISIÓN INSTITUCIONAL


Brindar servicios de calidad, promoviendo el desarrollo económico integral y sostenible de la Región Ancash, a través de una gestión transparente y democrática, con enfoque en la Promoción y Fortalecimiento de la Educación, Salud, Turismo, Transporte, Cultura y Agricultura.

#### 1.6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Las actividades operativas en Plan Operativo Institucional. (POI), se encuentran alineadas con los objetivos y acciones estratégicas institucionales establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2024 -2027 del Gobierno Regional de Ancash.

COD OEI	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES
OEI.01	MEJORAR LA INFRAESTRUCTURA DE LA RED VIAL Y LA CONECTIVIDAD EN COMUNICACIONES EN CONDICIONES SEGURAS EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH
OEI.02	MEJORAR LA ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD EN LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ANCASH
OEI.03	GARANTIZAR LOGROS DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS DE CALIDAD EN LOS ESTUDIANTES DEL DEPARTAMENTO DE ANCASH.
OEI.04	GARANTIZAR LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICA, ARTÍSTICA Y PEDAGÓGICA EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH
OEI.05	MEJORAR LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LOS PRODUCTORES EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH
OEI.06	CONSOLIDAR EL TURISMO, LA ARTESANÍA Y EL COMERCIO EXTERIOR, CON ENFOQUE INCLUSIVO, COMPETITIVO Y SOSTENIBLE EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH.
OEI.07	MEJORAR LOS NIVELES DE COMPETITIVIDAD DE LOS SECTORES Y ACTIVIDADES ECONÓMICAS EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH
OEI.08	MEJORAR EL ACCESO A LOS SERVICIOS BÁSICOS Y CONDICIONES DE HABITABILIDAD EN LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE ANCASH
OEI.09	FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL CON ENFOQUE DE INTEGRIDAD
OEI.10	FORTALECER LA SEGURIDAD CIUDADANA EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH



	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 5 de 17</b>	

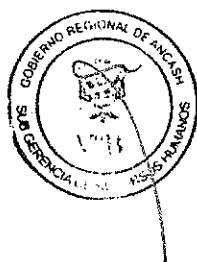


OEI.11	PROMOVER LA GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH.
OEI.12	MEJORAR LA CONSERVACIÓN ARTICULADA DE LA DIVERSIDAD BIOLÓGICA, SERVICIOS ECOSISTÉMICOS Y LA FISCALIZACIÓN AMBIENTAL EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH.
OEI.13	PROMOVER EL DESARROLLO SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL DEPARTAMENTO DE ANCASH
OEI.14	FORTALECER LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

## 1.7. OBJETIVOS DEL PDP

### OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo de capacidades de los servidores (as) civiles mediante la actualización del conocimiento técnico y desarrollo de habilidades para el mejor desempeño de sus funciones, a fin de alcanzar los objetivos estratégicos institucionales, brindando un servicio de calidad a los ciudadanos (as) de la Región Ancash.



### OBJETIVO ESPECÍFICO

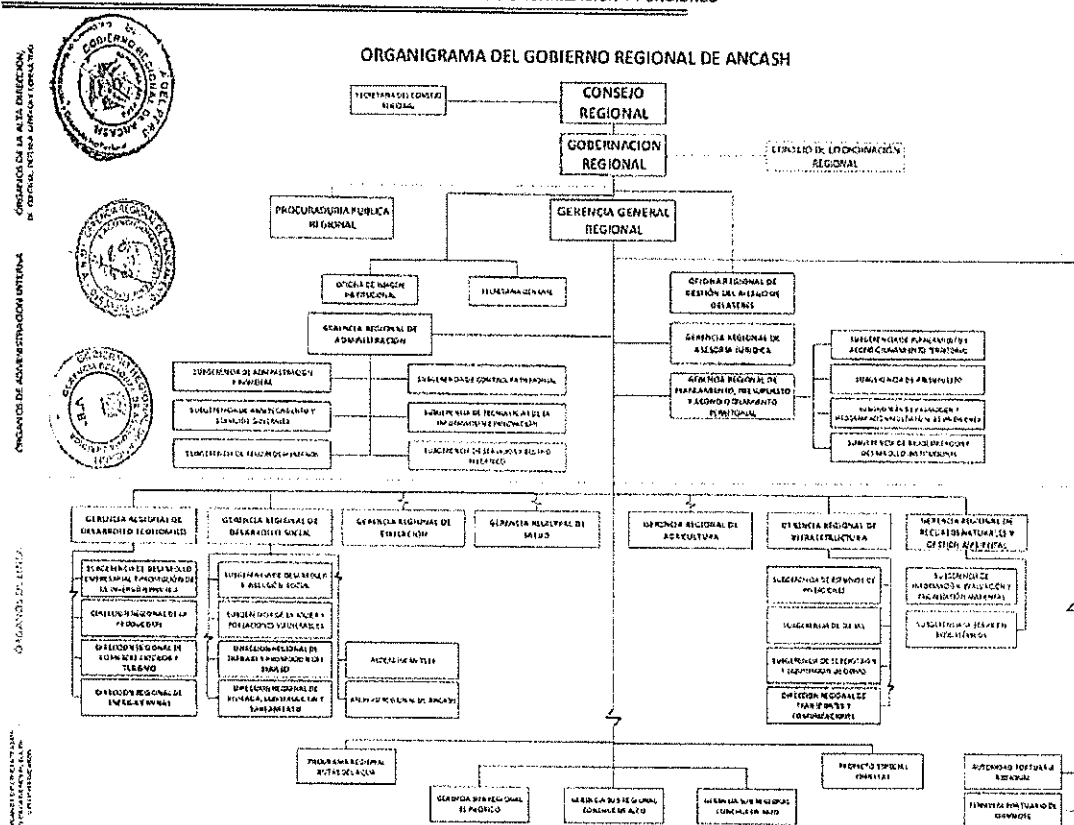
- Optimizar la productividad de los servidores y servidoras civiles mediante acciones de capacitación que respondan a las necesidades, objetivos y metas de las unidades orgánicas a las que pertenecen.
- Desarrollar el potencial de las servidoras y servidores civiles para mejorar su desempeño y por ende el logro de los objetivos institucionales en el Gobierno Regional de Ancash.

## 1.8. ESTRUCTURA ORGÁNICA



<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>		Versión	<b>01</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>		<b>SGRH</b>	
		<b>Página 6 de 17</b>	


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES



### 1.9. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES POR REGIMEN LABORAL

La Sede del Gobierno Regional de Ancash, cuenta con (346) servidores civiles distribuidos en los regímenes laborales que se detallan en el cuadro N° 02 distribución de servidores de la Sede del Gobierno Regional.

Nivel	Confianza	DL 276	DL 1057	SJyMC
Profesional				
Funcionarios	28	-	-	-
Directivos	38	-	-	-
Servidores	00	80	70	99
SUB TOTAL	66	80	70	99
TOTAL		315		

	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 7 de 17</b>	



## II. PLANIFICACIÓN

### 2.1. COMITÉ DE LA PLANIFICACIÓN

Se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 083-2025-GRA/GGR de fecha 07 de febrero de 2025, el mismo que concuerda con la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Pública”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR.

El Comité, está conformado de la siguiente manera:

- El Subgerente de Recursos Humanos, quién preside el Comité
- El Gerente Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.
- El Secretario General en representación de la alta dirección.
- Representantes de los Servidores civiles
  - JOSE ANTONIO DIAZ VERA
  - CASTILLO LOAYZA GUILLERMO
  - MARIA ELENA JACOME VILLARREAL
  - COTILLO APARICIO BERTHA MERCEDES



El Comité, es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad, de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las acciones de capacitación, validar el Plan de Desarrollo de las Personas PDP, así como evaluar las modificaciones del mismo cuando corresponda.

### 2.2. SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN

La Subgerencia de Recursos Humanos, conjuntamente con los especiales del SERVIR, han brindado asesoría técnica para conocer a detalle la forma de aplicación y estrategias de trabajo para la formulación del PDP Ancash 2025.

### 2.3. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a la Directiva de normas para la Gestión del Proceso de capacitación en las entidades públicas aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 SERVIR.PE, Al no contar con los insumos para el diagnóstico de necesidades de capacitación la Sede del Gobierno Regional de Ancash, la Subgerencia de Recursos Humanos, solicitó a cada Gerencia Regional y Dirección Regional de la sede regional a fin que alcanzaran las necesidades de capacitación de los servidores civiles a su cargo.



	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL</b> <b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 8 de 17</b>	

El diagnóstico de Necesidades de Capacitación se define de los requerimientos presentados por cada Jefe (a) de las Unidades Orgánicas, información que ha sido materia de análisis y evaluación concluyéndose con la propuesta del presente Plan.

#### 2.4. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

- Una vez recepcionado el diagnóstico de las necesidades de capacitación, el Comité de la Planificación de la Capacitación, estructuró y priorizó los temas a capacitar y logró estructura el PDP 2025, el cual consolida la demanda de capacitación a fin de definir los temas y tipos de capacitación que serán impartidos por especialistas de las Universidades, del ente rector de Servir y entidades acreditadas para el desarrollo de fortalecimiento de capacidades de los servidores del GRA.



La matriz PDP contempla un total de nueve (05) acciones de capacitación dirigidas a los/las servidores/as civiles de los diferentes órganos y unidades orgánicas de la sede regional, beneficiando el desarrollo profesional de los mismos.

Las acciones de capacitación tienen énfasis en los requerimientos emitidos de las necesidades presentada por las diversas unidades orgánicas del ente regional.

### III. EJECUCIÓN

#### 3.1. CONDICIONES PARA EL OTORGAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas PDP Ciclo 2025 de la sede regional de Ancash, deberá ser aprobado mediante acto resolutivo por la máxima autoridad administrativa. Se sugiere disponer una partida presupuestal para la ejecución del Plan PDP 2025 y formular acciones para ciclo 2026.

#### 3.2. COMPROMISOS DE LOS SERVIDORES

Los servidores que participan en las actividades de capacitación implementada mediante el PDP ciclo 2025, deberán suscribir el compromiso asociado a las actividades de capacitación, de acuerdo a lo señalado en el artículo 19 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y en el marco de lo establecido en los numerales 6.4.2.3 y 6.4.2.4 de la Directiva aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

#### 3.3. EJECUCIÓN DEL PLAN

La ejecución del plan se articulará en relación directa con el jefe inmediato como responsable de las unidades orgánicas en la que aplicará lo aprendido por el servidor ó servidora civil.

La Subgerencia de Recursos Humanos participará como gestor de la capacitación. En cuanto a la programación de ejecución de acciones de capacitación de las necesidades emitidas por los servidores y servidoras civiles de las diferentes unidades orgánicas se han programado nueve (05) acciones para el presente año y por ende los requisitos para asistir a dicha capacitaciones de acuerdo a las materias que se describen en el cuadro, los servidores y servidoras deben desempeñar las funciones en las áreas que corresponden.

#### IV. EVALUACIÓN

##### 4.1. EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

Para el presente Plan, se ha tomado en cuenta el diagnóstico que se ha realizado a través de la información solicitada a los Gerentes, Subgerentes, Directores de la sede regional de Ancash, que deben ser impartidos a los servidores en el Plan de las Personas del año 2025.

##### 4.2. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

- ❖ Determinar las brechas de capacitación que requieren los servidores del ente relacionado a sus conocimientos habilidades y actitudes.
- Determinar los temas de capacitación que requieren ser priorizados en los servidores regionales



##### EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas por el área competente a fin de adoptar las medidas correctivas y oportunas que permitan mejorar la gestión de la capacitación.

La evaluación de la capacitación se define en cuatro niveles:

###### a) Reacción

El propósito de esta etapa es recaudar las opiniones de los participantes sobre distintos temas tratados en el curso y su contexto y se debe realizar inmediatamente de culminada la capacitación. Para calificar el grado de satisfacción del servidor que ha participado en el curso, taller, charla, y se puede realizar mediante la utilización de diversas herramientas como por ejemplo cuestionarios, entrevista, etc

###### b) Aprendizaje

Evalúa el grado en que los participantes cambian actitudes, adquieren o amplían conocimiento y habilidades como resultado de su participación y asistencia a los cursos, talleres. En este nivel cada uno de los programas de capacitación debe tener una evaluación de ingreso y una evaluación de salida, al misma que debe estar a cargo del capacitador.



## GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH

Versión

01

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL  
GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL

SGRH

Página 10 de 17

### c) Aplicación

Mide el grado en que los participantes aplican lo aprendido en quehacer de sus funciones después de haber culminado la acción de capacitación. Se puede aplicar a través de Test, encuestas, etc.

### d) Resultado

En esta fase se mide los resultados finales en la institución, obtenidos como consecuencia de la asistencia de los participantes a un taller, curso o diplomado y otros. Estos resultados pueden estar relacionados con la mejora de la productividad y mejora la calidad de los servicios.

## V. INDICADORES DE LA CAPACITACIÓN

La Subgerencia de Recursos Humanos de la sede del Gobierno Regional de Ancash, tomará en cuenta como mínimo los siguientes indicadores para los informes periódicos a la superioridad:

- a) Porcentaje de servidores capacitados (Número de servidores capacitados por el total de servidores en la Sede del Gobierno Regional de Ancash) x 100.  
Identificar el porcentaje de servidores que recibieron la capacitación por el Porcentaje de presupuesto ejecutado (Presupuesto ejecutado en el PDP por el Presupuesto asignado al PDP) x 100. (De ser el caso)
- c) Identificar el porcentaje de ejecución del presupuesto asignado al PDP, Costo promedio de las acciones de capacitación, Costo total de las acciones de capacitación ejecutadas, medir el gasto promedio por acción de capacitación. (De ser el caso)



## VI. TÉRMINOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN


Para implementación de dicho Plan según Norma de Servir se establecen los siguientes términos:

### Acciones de Capacitación:

Procesos y actos relacionados con el desarrollo de competencias y valores de las personas al servicio del Estado para la mejora continua de la gestión pública. Las acciones de capacitación se imparten a través de la formación laboral y formación profesional.

### a) Formación Laboral

Tiene por objeto capacitar a 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 a corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 11 de 17</b>	



Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto a sus funciones concretas y a las necesidades institucionales, están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general

#### b) Formación Profesional

Conlleva a la obtención, principalmente del grado académico de maestro en áreas requeridas por las entidades, considera también los estudios de doctorado para la obtención del grado de doctor, Está destinada al desarrollo de los servidores civiles a través de estudios en universidades e institutos.



Las acciones de capacitación para el presente año 2025, serán enfocadas en formación laboral.

### VII. PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

Para el desarrollo del presente Plan para el año fiscal 2025 del Gobierno Regional de Ancash, se ha considerado de acuerdo a la normatividad vigente los siguientes principios que rigen para la capacitación:

- Mérito.
- Capacidad.
- Responsabilidad de los trabajadores.
- Imparcialidad y equidad.
- No discriminación.
- Especialización.
- Eficiencia.

### VIII. ESTRATEGIAS DE LA CAPACITACIÓN

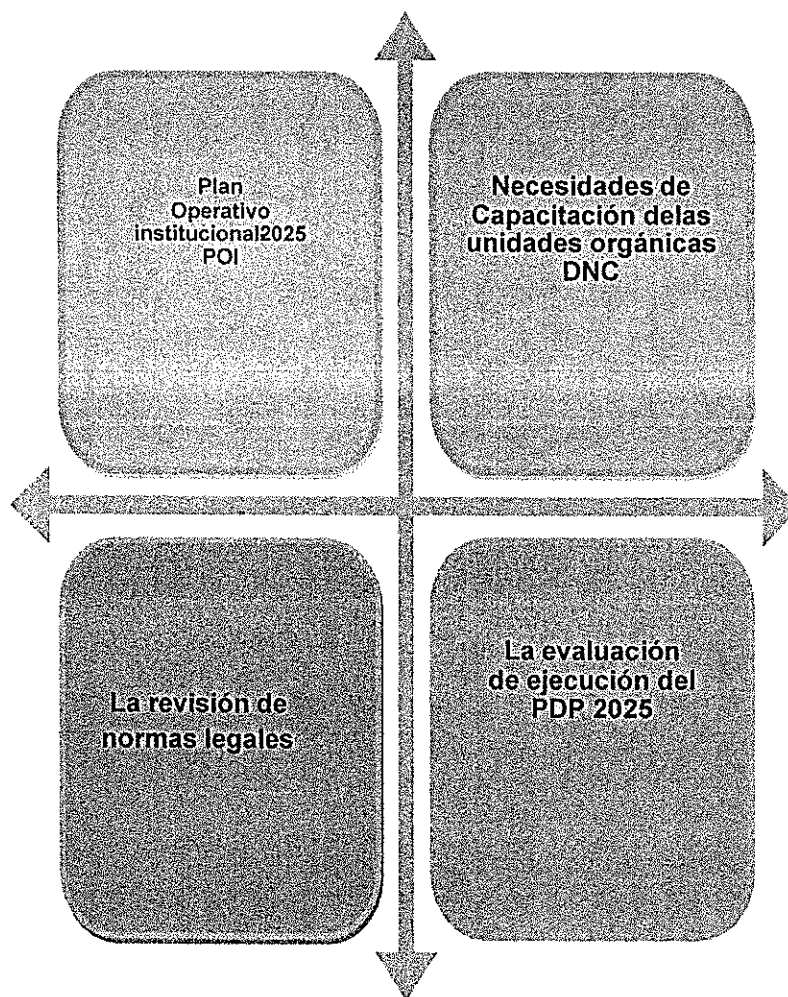
- ❖ Programar capacitaciones en temas inherentes de cada Unidad Orgánica, conocimiento del manejo del Sistema.
- ❖ Establecer lineamientos para la organización y coordinación del desarrollo de la capacitación, de manera que respondan a las necesidades de la entidad, permitan optimizar recursos y aseguren que los programas responden al enfoque de las competencias laborales.
- ❖ Orientar la gestión de la capacitación en el Gobierno Regional de Ancash, en el marco de las competencias laborales y bajo criterios técnicos y procedimentales de un enfoque de proyectos de aprendizaje en equipo.



	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>	Versión	<b>01</b>
	PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL	<b>SGRH</b>	
		<b>Página 12 de 17</b>	

#### IX. BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo a las disposiciones emitidas por SERVIR, la capacitación está dirigida al fortalecimiento de las capacidades de las personas al servicio del Estado, en tal sentido, el Gobierno Regional de Ancash, estará bajo los alcances del DL N° 276, 1057, Sentencias Judiciales, Medidas Cautelares, designaciones y cargos de confianza.





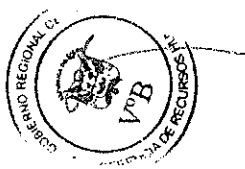
**X. MATRIZ DE DNC**


Nº	U.O	DESCRIBA LA FUNCIÓN DEL PERFIL DE PUESTO U OBJETIVO DEL ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA AL QUE APORTA LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	PTO
01	SEDE - GRA	Fortalecer las capacidades del personal en la comprensión y aplicación de la Ley N° 32069, la nueva Ley General de Contrataciones Públicas, para mejorar la gestión de los procesos de contratación, asegurar la legalidad y transparencia en el uso de fondos públicos, y contribuir al logro de los objetivos institucionales mediante una administración eficiente.	Ley N° 32069, la nueva Ley general de contrataciones públicas.	Proporcionar a los participantes un conocimiento integral sobre los alcances, principios y procedimientos establecidos en la Ley N° 32069, la nueva Ley General de Contrataciones Públicas, con el fin de capacitarlos en la aplicación efectiva de sus disposiciones, optimizar los procesos de contratación pública y garantizar el cumplimiento normativo, promoviendo la eficiencia, transparencia y el uso adecuado de los recursos públicos en beneficio de la gestión institucional.	S/ 5,200.00
02	SEDE - GRA	Promover la importancia de la integridad y la responsabilidad en la toma de decisiones dentro de la organización, destacando cómo estas cualidades contribuyen a un ambiente de trabajo ético y de confianza.	Taller de Toma de decisiones éticas	Equipar a los participantes con herramientas y metodologías para identificar, analizar y resolver dilemas éticos en su entorno laboral. Esto incluye: Reconocer situaciones que presentan conflictos éticos.	S/ 1,500.00
03	SEDE - GRA	Fortalecer las capacidades técnicas del personal en la elaboración y registro del POI Multianual 2026-2028 mediante el aplicativo CEPLAN Ver 1, para asegurar una planificación estratégica multianual que optimice la asignación de recursos.	Elaboración del POI Multianual 2026-2028 y su registro en el aplicativo CEPLAN Ver 1	Capacitar a los participantes en la metodología y procedimientos para la elaboración del Plan Operativo Institucional (POI) Multianual 2026-2028, así como en el uso del aplicativo CEPLAN Ver 1 para su registro, con el fin de garantizar una programación estratégica efectiva, alineada con los objetivos institucionales, y cumplir con los requisitos normativos.	S/ 5,200.00
04	SEDE - GRA	Promover el desarrollo integral del personal mediante la creación de un clima laboral saludable y armónico, fortaleciendo las competencias socioemocionales y las relaciones interpersonales, para incrementar la motivación, el desempeño y la cohesión del equipo, en alineación con los objetivos estratégicos de la institución.	Inteligencia Emocional y Bienestar Laboral y Relaciones Interpersonales	Desarrollar en los participantes habilidades de inteligencia emocional para gestionar sus emociones, fomentar el bienestar laboral y fortalecer las relaciones interpersonales, con el fin de mejorar la comunicación, resolver conflictos de manera efectiva y crear un entorno de trabajo positivo, productivo y colaborativo.	S/ 5,200.00
05	SEDE - GRA	Asegurar la correcta planificación, ejecución y supervisión de los procesos de contratación pública, mediante el desempeño eficiente y profesional del Comité de Selección.	Curso de capacitación de sobre funciones del comité de Selección	Capacitar a los participantes en el conocimiento y aplicación de las funciones, responsabilidades y procedimientos del Comité de Selección en el marco de la normativa de contrataciones públicas, con el propósito	S/ 5,200.00



<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>		Versión	<b>01</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>		<b>SGRH</b>	
		<b>Página 14 de 17</b>	

		garantizando la transparencia, imparcialidad y cumplimiento normativo en la adquisición de bienes, servicios y obras, en apoyo a los objetivos institucionales.			de garantizar procesos de selección transparentes, eficientes y conforme a la legalidad, optimizando la gestión de recursos y minimizando riesgos.	
06	SEDE - GRA	Garantizar la ejecución eficiente, oportuna y ajustada a presupuesto de los proyectos de obra pública, mediante la correcta identificación, evaluación y manejo de adicionales, deductivos, mejorados, plazos y reducciones, asegurando el cumplimiento de las especificaciones técnicas, contractuales y normativas, para alcanzar los objetivos institucionales de infraestructura.	Capacitación Especializada y taller de adicional y/o deductivo de obra, mayores y menores mejorados, ampliaciones de plazo y reducción de obra, enfocado a casuísticas.	Formar a los participantes en el análisis, gestión y resolución práctica de casuísticas relacionadas con adicionales y deductivos de obra, mayores y menores mejorados, ampliaciones de plazo y reducción de obra, desarrollando competencias técnicas y normativas para garantizar la correcta ejecución, control y ajuste de proyectos de construcción, optimizando recursos y cumpliendo con los estándares legales y contractuales.	S/5,200.00	
07	SEDE - GRA	Fortalecer las competencias técnicas y prácticas del personal involucrado en la gestión, ejecución y supervisión de contratos de obra, mediante la capacitación especializada en la elaboración, revisión y liquidación de valorizaciones, así como en el análisis de casuísticas específicas, con el fin de optimizar los procesos administrativos, garantizar la correcta aplicación de la normativa vigente y contribuir a la eficiencia, transparencia y calidad en la ejecución de proyectos de infraestructura.	Capacitación Especializada y Taller de elaboración y revisión de valorizaciones y liquidaciones de contrato de ejecución de obra y supervisión, enfocado a casuísticas.	Dotar a los participantes de conocimientos especializados y habilidades prácticas en la elaboración, revisión y liquidación de valorizaciones y contratos de ejecución de obra y supervisión, a través de un taller orientado al análisis de casuísticas reales, con el propósito de mejorar la precisión en los procesos técnicos, fortalecer la toma de decisiones y asegurar el cumplimiento normativo en la gestión contractual de proyectos de infraestructura	S/5,200.00	
08		Equipar a los participantes con estrategias y técnicas para gestionar y balancear los intereses de los stakeholders de manera efectiva, asegurando una comunicación fluida y la alineación de expectativas con los objetivos del proyecto o la organización	"Gestión de Conflicto de Intereses"	Capacitar a los participantes para identificar y analizar de manera efectiva los intereses de los diferentes stakeholders en el contexto de sus proyectos o la organización, y entender cómo estos intereses pueden influir en la toma de decisiones y en el éxito del proyecto	S/5,200.00	
09		Proporcionar a los participantes los conocimientos teóricos y herramientas prácticas necesarias para diseñar, implementar y evaluar planes estratégicos efectivos, con el fin de alinear	Curso en Planeamiento Estratégico.	Proporcionar a los participantes los conocimientos teóricos y herramientas prácticas necesarias para diseñar, implementar y evaluar planes estratégicos efectivos, con el fin de alinear los objetivos	S/5,200.00	



		<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>		Versión	<b>01</b>
		<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>		<b>SGRH</b>	
				<b>Página 15 de 17</b>	

		los objetivos organizacionales, optimizar la toma de decisiones y potenciar el desarrollo sostenible de la institución o unidad orgánica en un entorno competitivo y dinámico		organizacionales, optimizar la toma de decisiones y potenciar el desarrollo sostenible de la institución o unidad orgánica en un entorno competitivo y dinámico	
10		Impulsar la modernización y seguridad de los procesos institucionales mediante la capacitación del personal en transformación digital, gestión del cambio y ciberseguridad básica, con el fin de fortalecer la capacidad de adaptación a entornos tecnológicos, optimizar la eficiencia operativa y garantizar la protección de la información y los recursos digitales, alineándose a las demandas de un contexto organizacional innovador y seguro.	Transformación Digital y Gestión del Cambio y Ciberseguridad Básica para Todos	Capacitar a los participantes en los fundamentos de la transformación digital, las estrategias de gestión del cambio y los principios básicos de ciberseguridad, con el propósito de fomentar la adopción efectiva de tecnologías digitales, facilitar la adaptación organizacional a nuevos entornos y promover prácticas seguras en el uso de herramientas tecnológicas, contribuyendo así a la modernización, eficiencia y protección de la institución frente a riesgos digitales.	S/5,200.00
11		Fortalecer las capacidades del personal en la gestión de intereses para mejorar la coordinación, la resolución de conflictos y la toma de decisiones consensuadas, contribuyendo a la construcción de relaciones sólidas con las partes interesadas y al logro eficiente de las metas estratégicas de la institución.	Taller de Gestión de Intereses	Dotar a los participantes de habilidades prácticas y estrategias efectivas para identificar, analizar y gestionar los intereses de las partes involucradas en un contexto organizacional o proyecto, con el fin de promover la negociación, resolver conflictos de manera constructiva y alcanzar acuerdos que favorezcan los objetivos institucionales y el bienestar colectivo	S/5,200.00
12	SEDE - GRA	Reforzar la integridad y la seguridad institucional mediante la capacitación del personal en la prevención de delitos contra la administración pública y la gestión de riesgos, con el fin de garantizar el cumplimiento normativo, minimizar vulnerabilidades y proteger los recursos públicos, contribuyendo a una gestión ética, transparente y alineada con los objetivos estratégicos de la institución	Delitos contra la administración Pública y Gestión de Riesgo	Brindar a los participantes conocimientos especializados sobre los delitos contra la administración pública y las técnicas de gestión de riesgos, con el propósito de fortalecer su capacidad para identificar, prevenir y mitigar conductas ilícitas, así como gestionar eficazmente los riesgos asociados, promoviendo la integridad, la transparencia y la eficiencia en el desempeño de las funciones públicas	S/5,200.00
<b>TOTAL</b>					<b>S/.</b> <b>58,700.00</b>






<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>		Versión	<b>01</b>
<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH - SEDE CENTRAL</b>		<b>SGRH</b>	
		<b>Página 16 de 17</b>	

# XI. MATRIZ DEL PDP ANCASH 2025

N°	UNIDAD ORGANICA	CANT. BENEF.	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	EJECUCIÓN	TIPO	ACCIÓN	EVALUACIÓN	MODALIDAD	PREPUESTO
01	Administración	350	Ley N° 32059, la nueva Ley general de contrataciones públicas.	Mayo	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
02	Integridad	350	Taller de Toma de decisiones éticas	Mayo	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Virtual	S/. 1500.00
03	Planificación	350	Elaboración del POI Multianual 2026-2028 y su registro en el aplicativo CEPLAN Ver 1	Junio	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
04	Personal	350	Inteligencia Emocional y Bienestar Laboral y Relaciones Interpersonales	Junio	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
05	Administración	350	Curso de capacitación de sobre funciones del comité de Selección	Julio	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
06	Infraestructura	350	Capacitación Especializada y taller de adicional y/o deductivo de obra, mayores y menores metrados, ampliaciones de plazo y reducción de obra, enfocado a casuísticas.	Julio	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
07	Infraestructura	350	Capacitación Especializada y Taller de elaboración y revisión de valorizaciones y liquidaciones de contrato de ejecución de obra y supervisión, enfocado a casuísticas.	Agosto	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
08	Personal	350	Gestión de Conflicto de Intereses	Agosto	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
09	Planeamiento	350	Curso en Planeamiento Estratégico.	Agosto	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
10	Informática	350	Transformación Digital y Gestión del Cambio y Ciberseguridad Básica para Todos	Septiembre	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
11	Integridad	350	Taller de Gestión de Intereses	Octubre	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
12	Integridad	350	Delitos contra la administración Pública y Gestión de Riesgo	Noviembre	Formación Laboral	Curso-Taller	Reacción-Aprendizaje Aplicación	Presencial	S/. 5200.00
TOTAL									S/. 58,700.00

	<b>GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH</b>		Versión	<b>01</b>
	<b>PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP DEL GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH – SEDE CENTRAL</b>		<b>SGRH</b>	
			<b>Página 17 de 17</b>	



## **XII. DISPOSICIONES FINALES**

- a) De conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, excepcionalmente, el presente documento (PDP 2025) se podrá modificar cuando:
  - Se varíe algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
  - Se incluyan 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
- b) Cada curso tendrá la siguiente estructura:
  - Dos horas de clases virtuales a través de la plataforma zoom
  - Un Folleto de clarificación de contenidos digital que será entregado al servidor a través de su correo electrónico.
  - Un cuestionario a ser resuelto a efectos de aprobar el curso.
- c) Cada curso será certificado por un valor de 16 horas en tanto el servidor obtenga una nota aprobatoria de 14.
- d) La Subgerencia de Recursos Humanos dispondrá:
  - Difusión y sensibilización sobre la importancia del PDP 2025 a través de campañas de comunicación.
  - Difusión interna del PDP 2025 a nivel de la sede regional, a través de la intranet y mediante correos electrónicos y oficios circulares
  - La ejecución del PDP 2025 será evaluada trimestralmente por el Comité de Planificación de la Capacitación.
- e) Cualquier aspecto no contemplado en el presente documento, será abordado por el Comité de la Planificación de la capacitación 2025.

Independencia, 24 de marzo de 2025.



