



Resolución de Secretaría General

N° 0051 -2022-MIDAGRI

Lima, 16 MAR. 2022

VISTOS:

El Informe N° 013-2022-MIDAGRI-SG-OGGRH, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos sobre aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y el Informe N° 353 -2022-MIDAGRI-SG/OGAJ, de la Oficina General de Asesoría Jurídica;

CONSIDERANDO:

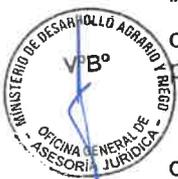
Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la citada Directiva establece que el Comité de Planificación de la Capacitación tiene entre otras, como función validar el Plan de Desarrollo de las Personas, 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, por la Resolución de Secretaría General N° 0069-2020-MINAGRI-SG, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación 2020-2023 del Ministerio de Agricultura y Riego ahora de Desarrollo Agrario y Riego, reconfirmado por la Resolución de Secretaría General N° 0052-2021-MIDAGRI-SG; cuyos miembros acuerdan según Acta



de Instalación y Validación N° 001-2022-MIDAGRI/CPC, de fecha 28 de febrero de 2022, validar el PDP para el año 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego;

Que, a través del Informe N° 013-2022-MIDAGRI-SG-OGGRH, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, expresa su conformidad y remite el Informe N° 0074-2022-MIDAGRI-SG/OGGRH-ODTH de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano, con el cual se sustenta la necesidad de aprobar la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, complementado con el Memorando N° 0263-2022-MIDAGRI-SG/OGGRH y el informe N° 0084-2022-MIDAGRI-SG/OGGRH-ODTH, de la Oficina de Desarrollo de Talento Humano;

Que, a través del Memorando N° 0091-2022-MIDAGRI-SG/OGPPE-OPRES, la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, comunica que se cuenta con la disponibilidad presupuestal para solventar las acciones de capacitación de los servidores civiles del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, para el ejercicio 2022, por la suma de CIENTO CINCUENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS Y 00/100 SOLES (S/ 151,400.00);

Que, el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil en concordancia con el numeral 5.2.7 de la precitada Directiva señala que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, el artículo 13 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI, establece que el/la Secretario/a General es la máxima autoridad administrativa del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego;

Que, estando a las consideraciones expuestas, resulta necesario expedir el acto resolutivo que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego;

Con las visaciones del Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, del Director General de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, y del Director General de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con la Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; la Resolución Ministerial N° 0080-2021-MIDAGRI, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Resolución





Resolución de Secretaría General

de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas";

SE RESUELVE:

Artículo 1. Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2. Disponer que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, implemente las acciones de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para el año 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, aprobado por el artículo primero de la presente Resolución.

Artículo 3. Publicar la presente Resolución de Secretaría General y su Anexo en la sede digital del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (www.gob.pe/midagri) y disponer su difusión a todo el personal que labora en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Artículo 4. Remitir copia de la presente Resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, así como a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Regístrese y comuníquese



PAUL DAVIS JAIMES BLANCO
Secretario General
MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO



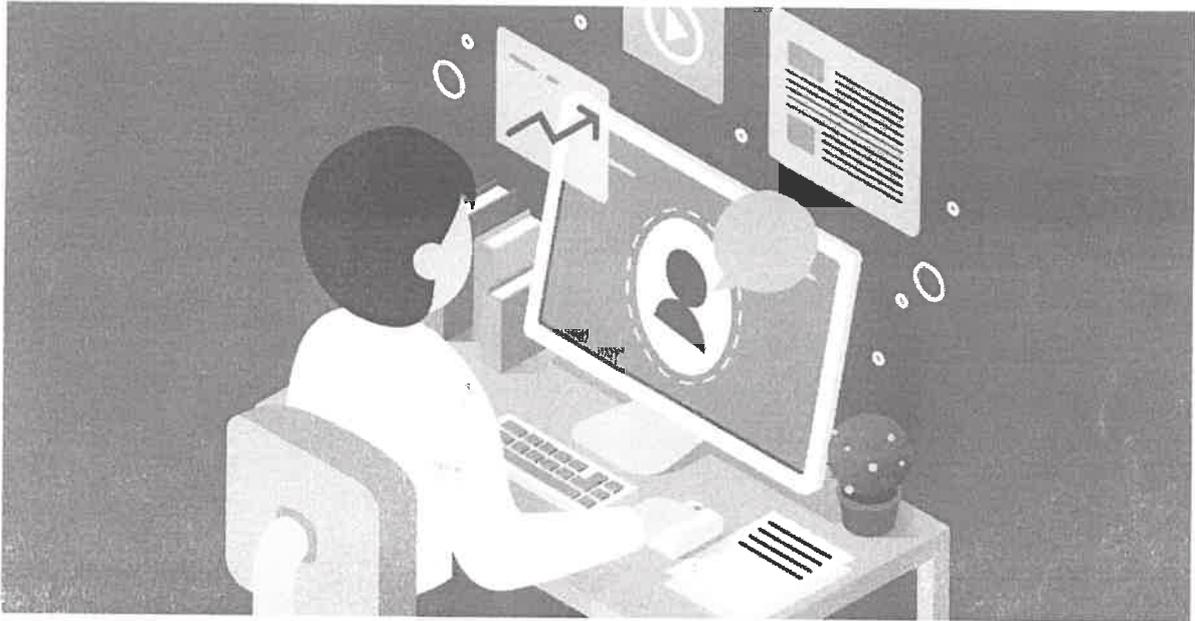


PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2022





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Oficina General de Gestión De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ÍNDICE

I.	Presentación	3
II.	Aspectos generales	5
III.	Marco legal	6
IV.	Objetivos	7
V.	Alcance	7
VI.	Estructura orgánica del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego	9
VII.	Número de servidores/as civiles que conforman la entidad	11
VIII.	Responsabilidades en el Proceso de Capacitación del MIDAGRI	11
IX.	Planificación del Proceso de Capacitación en el MIDAGRI	13
X.	Ejecución de las acciones de capacitación	16
XI.	Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2022	16
XII.	Presupuesto	16
XIII.	Capacitaciones que fortalecen a los objetivos estratégicos institucionales (Matriz PDP 2022 - MIDAGRI)	17





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2022 DEL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO - MIDAGRI

I. Presentación

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, es un organismo del Poder Ejecutivo, cuyo ámbito es el Sector Agricultura y de Riego, tiene personería jurídica de derecho público, y constituye un pliego presupuestal, ejerce su competencia a nivel nacional, de acuerdo a sus funciones rectoras de formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales bajo su competencia, aplicables a todos los niveles de gobierno; realizar el seguimiento respecto del desempeño y logros de la gestión agraria con alcance en los niveles nacional, regional y local, así como adoptar las medidas correspondientes; articular con los gobiernos regionales y gobiernos locales la implementación de las políticas nacionales bajo su competencia y evaluar su cumplimiento; además ejerce funciones técnico – normativas y exclusivas.

En ese marco, en materia de recursos humanos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013, establece un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran. Esta ley establece en su artículo 10 que la finalidad del Proceso de Capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, la capacitación tiene por objetivo fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

En ese contexto, la acción de capacitación es el proceso de enseñanza aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el servidor civil, para el mejor cumplimiento de sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta actividad se desarrolla en forma planificada, tomando en cuenta la necesidad en aquellos temas que contribuyan efectivamente a los objetivos Institucionales de corto y largo plazo, así mismo con las funciones que los servidores desempeñan en la entidad.

Es por ello, que el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, es un documento de gestión que busca, de manera objetiva y técnica, asegurar que las acciones de capacitación se encuentren alineadas a los objetivos estratégicos institucionales, así como a las actividades programadas por las Unidades de Organización del MIDAGRI.



[Handwritten signature]



Página 3 de 17



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del MIDAGRI, es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

El referido Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022, se ha elaborado de acuerdo a lo previsto en los planes de desarrollo vigentes y alineado a los objetivos estratégicos institucionales del MIDAGRI, aplicando las disposiciones impartidas en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

En ese sentido, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano ha elaborado de manera técnica el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, a partir de los requerimientos de capacitación planteados por las Unidades de Organización de la entidad en función a sus necesidades y sobre la metodología que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ha establecido en sus instrumentos de gestión. Dichas necesidades toman como referencia la Sección Primera y Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI, los Objetivos Estratégicos Institucionales, Plan Operativo Institucional, así como las actividades programadas por las Unidades de Organización de la entidad.

Asimismo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR establece la modalidad virtual de las acciones de capacitación de los Planes de Desarrollo de las Personas, de conformidad con lo dispuesto mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000006-2021-SERVIR/PE, que aprueba la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3.

En ese sentido, el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego ejecutará las acciones de capacitación planificadas en el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - MIDAGRI en la modalidad virtual, a través del uso de plataformas virtuales de aprendizaje, u otros mecanismos que contribuirán a desarrollar la formación laboral para el buen desempeño de los/las servidores/as civiles.



Página 4 de 17





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

II. Aspectos generales

1.1. Visión¹

"Al 2021, Perú tiene un agro próspero, competitivo e insertado al mercado nacional e internacional, a través de la productividad y calidad de sus productos agroalimentarios".

1.2. Misión²

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

1.3. Valores³

- **Integridad:** Conformada por las cualidades personales de honestidad, sinceridad y ausencia de influencias corruptivas; así como el cumplimiento de las leyes, normas, reglamentos nacionales y locales.
- **Imparcialidad:** Se refiere a la aplicación, en forma congruente y uniforme, de las normas y políticas establecidas a fin de asegurar un ambiente de trabajo libre de decisiones arbitrarias, favoritismos; y brindar un trato equitativo a los miembros, usuarios y demás partes involucradas en el desarrollo del sector agrario.
- **Tolerancia:** Disposición para entender y respetar diferentes culturas, personas y puntos de vista diferentes.
- **Cooperación:** Este valor es expresado en los diversos tipos de alianzas público- privadas y formas asociativas, en los planes sectoriales de cadenas productivas y territorios con el fin de lograr economías de escala y sinergias en el sector agrario peruano, como respuesta a los desafíos del mundo globalizado.

¹Tomado del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2015-2021 del Sector Agricultura y Riego, aprobado con Resolución Ministerial N° 461-2015-MINAGRI de fecha 24 de setiembre de 2015, actualizado en diciembre de 2016 con Resolución Ministerial N° 602-2016-MINAGRI de fecha 14 de diciembre del año 2016 y con extensión de horizonte temporal al 2024, aprobado con Resolución Ministerial N° 458-2019-MINAGRI de fecha 23 de diciembre del año 2019.

²Tomado del PEI 2019-2022 del MINAGRI, aprobado con Resolución Ministerial N° 054-2019-MINAGRI de fecha 18 de febrero de 2019 y con extensión de horizonte temporal al 2024, aprobado con Resolución de Secretaría General N° 065-2020-MINAGRI-SG de fecha 16 de mayo de 2020.

³Tomado del Código de Ética Del Sector Agricultura y Riego, aprobado con Resolución Ministerial N°0088-2020-MINAGRI de fecha 10 de marzo de 2020.





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- **Innovación:** Para ser competitivo el sector agrario requiere mantener un proceso permanente de innovación enfocado a reducir costos de producción, incrementar la productividad, mejorar la rentabilidad, obtener calidad y desarrollar productos con valor agregado.
- **Interculturalidad:** Respeto, valoración y mutuo aprendizaje de la diversidad cultural de nuestro país.
- **Honestidad:** Actuar con este valor significa generar confianza y transparencia, expresa conciencia de las cosas para la auténtica vida comunitaria.

III. Marco legal

- 3.1 Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.2 Ley N° 9711, Ley de creación del Ministerio de Agricultura.
- 3.3 Ley N° 31075, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- 3.4 Ley N° 31084, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021.
- 3.5 Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- 3.6 Decreto Supremo N° 003-2022-SA, que proroga a partir del 02 de marzo de 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, la emergencia sanitaria declarada por Decreto Supremo N° 008-2020-SA, y sus modificatorias.
- 3.7 Decreto Supremo N° 016-2022-PCM, que proroga el Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, y sus modificatorias, por el plazo de treinta y dos (32) días calendario, a partir del día 28 de febrero de 2022.
- 3.8 Decreto Supremo N° 004-2021-MINAGRI, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.
- 3.9 Decreto de Urgencia N° 115-2021, que proroga la vigencia del D.L. N° 1505 hasta el 31 de diciembre de 2022.
- 3.10 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.
- 3.11 Resolución Ministerial N° 0073-2021-MIDAGRI, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.



[Handwritten signature]



Página 6 de 17





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.12 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"
- 3.13 Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000006-2021-SERVIR-PE, que aprueba, por delegación, la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19" versión 3.

IV. Objetivos

4.1. Objetivos Estratégicos Institucionales⁴

Objetivos Estratégicos Institucionales
O.E.I. 1. Mejorar capacidades productivas y comerciales de los productores.
O.E.I. 2. Mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales agrarios con los productores agrarios.
O.E.I. 3. Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores.
O.E.I. 4. Reducir vulnerabilidad ante fenómenos naturales y de cambio climático en zonas agrarias.
O.E.I. 5. Promover la formalización de la propiedad agrarias en los gobiernos regionales.
O.E.I. 6. Fortalecer la reconversión productiva agropecuaria en beneficio de los productores agrarios organizados.
O.E.I. 7. Fortalecer la gestión institucional



4.2. Objetivos del PDP 2022 del MIDAGRI

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022 del MIDAGRI, tiene por objetivo general cerrar las brechas identificadas y/o desarrollar competencias o conocimientos en los/las servidores/as que conforman el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI alineados a nuestros objetivos estratégicos con la finalidad de mejorar el desempeño de los/las servidores/as y contribuir a la mejora de la calidad en los servicios que brindamos.

[Handwritten signature]



V. Alcance

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022, está dirigido a los/las servidores/as civiles del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego comprendidos en el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Especial de Contratación Administrativa de

⁴Tomado del PEI 2019-2024





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, de la Unidad Ejecutora 001: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego - Administración Central.

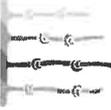
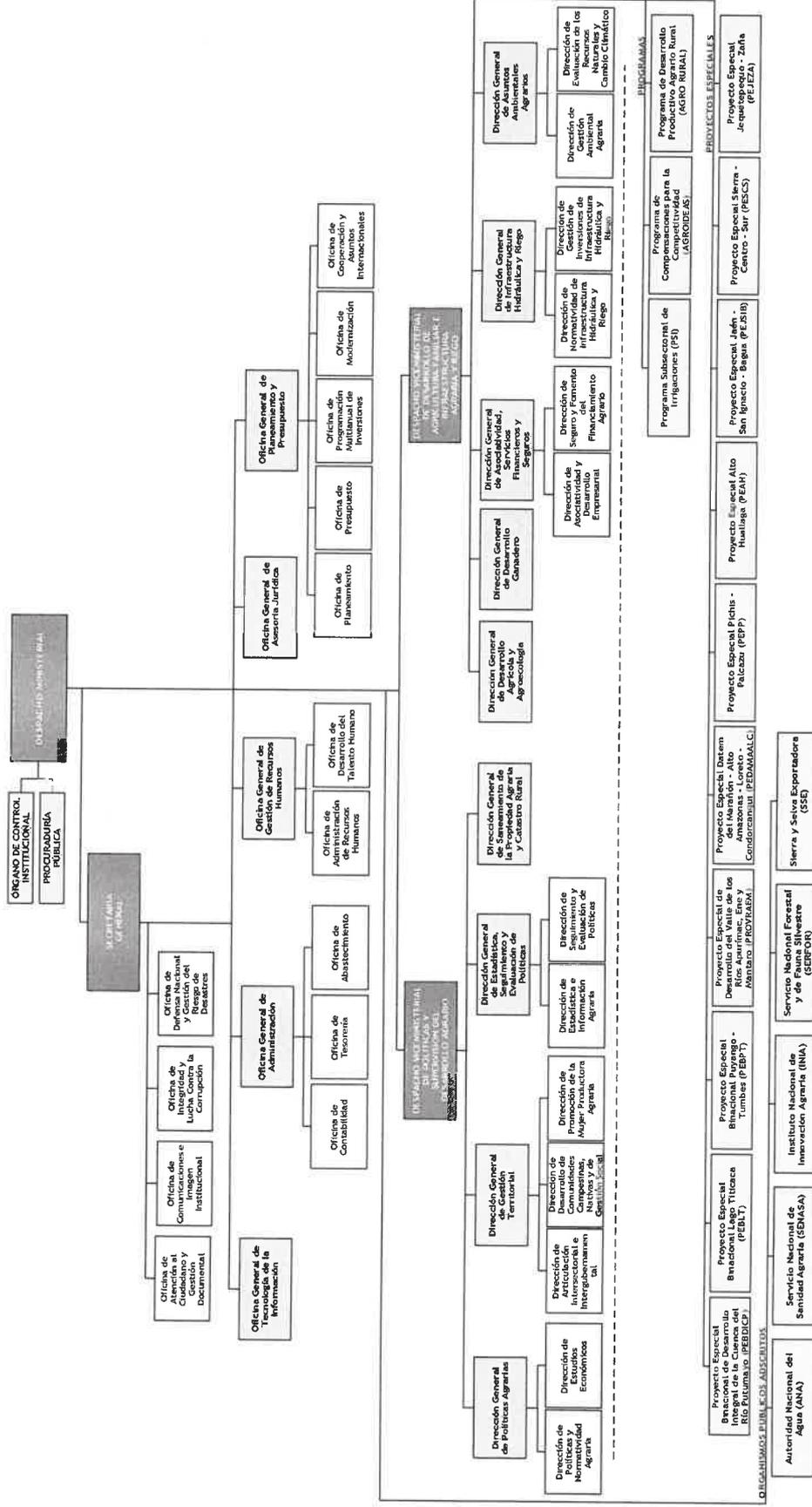
Adicionalmente, se incluye a los funcionarios públicos del Régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, quienes podrán acceder a las acciones de formación laboral registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del MIDAGRI.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

VI. Estructura orgánica del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego
La estructura orgánica vigente del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego es la siguiente:





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

01. ALTA DIRECCIÓN

- 01.1 Despacho Ministerial
- 01.2 Despacho Viceministerial de Políticas y Supervisión del Desarrollo Agrario
- 01.3 Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego
- 01.4 Secretaría General

02. ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

- 02.1 Órgano de Control Institucional

03. ÓRGANO DE DEFENSA JURÍDICA

- 03.1 Procuraduría Pública

04. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO

- 04.1 Oficina General de Asesoría Jurídica
- 04.2 Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - 04.2.1 Oficina de Planeamiento
 - 04.2.2 Oficina de Presupuesto
 - 04.2.3 Oficina de Programación Multianual de Inversiones
 - 04.2.4 Oficina de Modernización
 - 04.2.5 Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales



05. ADMINISTRACIÓN INTERNA: ÓRGANOS DE APOYO

- 05.1 Oficina General de Administración
 - 05.1.1 Oficina de Contabilidad
 - 05.1.2 Oficina de Tesorería
 - 05.1.3 Oficina de Abastecimiento
- 05.2 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
 - 05.2.1 Oficina de Administración de Recursos Humanos
 - 05.2.2 Oficina de Desarrollo del Talento Humano
- 05.3 Oficina General de Tecnología de la Información
- 05.4 Oficinas de apoyo de la Secretaría General
 - 05.4.1 Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental
 - 05.4.2 Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional
 - 05.4.3 Oficina de Integridad y Lucha Contra la Corrupción
 - 05.4.4 Oficina de Defensa Nacional y Gestión del Riesgo de Desastres



06. ÓRGANOS DE LÍNEA

- 06.1 Dirección General de Políticas Agrarias
 - 06.1.1 Dirección de Políticas y Normatividad Agraria
 - 06.1.2 Dirección de Estudios Económicos

Página 10 de 17





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 06.2 Dirección General de Gestión Territorial
 - 06.2.1 Dirección de Articulación Intersectorial e Intergubernamental
 - 06.2.2 Dirección de Desarrollo de Comunidades Campesinas, Nativas y de Gestión Social
 - 06.2.3 Dirección de Promoción de la Mujer Productora Agraria
- 06.3 Dirección General de Estadística, Seguimiento y Evaluación de Políticas
 - 06.3.1 Dirección de Estadística e Información Agraria
 - 06.3.2 Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas
- 06.4 Dirección General de Saneamiento de la Propiedad Agraria y Catastro Rural
- 06.5 Dirección General de Desarrollo Agrícola y Agroecología
- 06.6 Dirección General de Desarrollo Ganadero
- 06.7 Dirección General de Asociatividad, Servicios Financieros y Seguros
 - 06.7.1 Dirección de Asociatividad y Desarrollo Empresarial
 - 06.7.2 Dirección de Seguro y Fomento del Financiamiento Agrario
- 06.8 Dirección General de Infraestructura Hidráulica y Riego
 - 06.8.1 Dirección de Normatividad de Infraestructura Hidráulica y Riego
 - 06.8.2 Dirección de Gestión de Inversiones de Infraestructura Hidráulica y Riego
- 06.9 Dirección General de Asuntos Ambientales Agrarios
 - 06.9.1 Dirección de Gestión Ambiental Agraria
 - 06.9.2 Dirección de Evaluación de los Recursos Naturales y Cambio Climático



Handwritten signature



(Texto según el Anexo 1 de la Sección Primera del ROF del MIDAGRI, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2021-MIDAGRI)

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

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	Total
220	26	665	911

VIII. Responsabilidades en el Proceso de Capacitación del MIDAGRI



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

8.1 Comité de Planificación de la Capacitación 2020 - 2023

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 2022 del MIDAGRI, así como de evaluar las modificaciones del mismo cuando corresponda.

8.2 Oficina General de Gestión de Recursos Humanos

A través de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, se encarga de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. Conduce la planificación, ejecución y evaluación de la capacitación, de acuerdo a lo previsto en el artículo 12 del Reglamento General de la Ley N°30057. Asimismo, emite lineamientos internos sobre el Proceso de Capacitación en concordancia con lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

8.3 Servidores Civiles

Los/las servidores/as civiles que acceden a las Acciones de Capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del MIDAGRI, se denominan beneficiarios/as de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el responsable del órgano o unidad orgánica al que pertenece el/la servidor/a.

8.4 Titular de la Entidad

Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el/la titular de la entidad en el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego es la Secretaría General, quien es responsable de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del MIDAGRI y prever los recursos presupuestales para su financiamiento.

8.5 Unidades de Organización de la entidad

Son responsables de proponer y propiciar las capacitaciones en función a sus necesidades y objetivos estratégicos institucionales. Estos completan la Matriz de Requerimientos de Capacitación de



[Handwritten signature]



Página 12 de 17

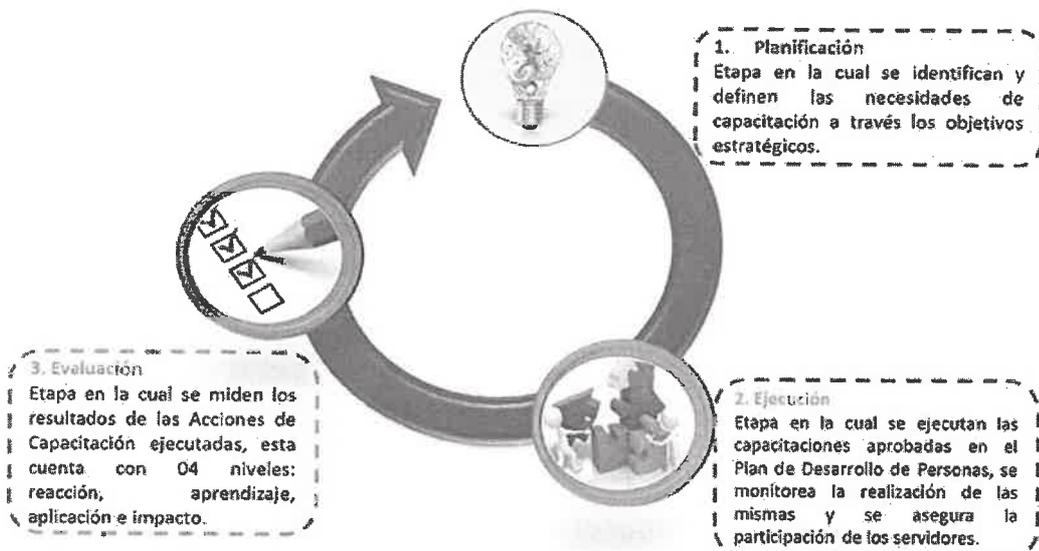
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

acuerdo al asesoramiento técnico brindada por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano.

8.6 Oficina de Abastecimiento

Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente, es responsable de atender oportunamente los requerimientos de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos en el Marco del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2022 del MIDAGRI.

Ciclo del Proceso de Capacitación



IX. Planificación del Proceso de Capacitación en el MIDAGRI

10.1 Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

En concordancia con lo dispuesto en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación 2020-2023 a través de la Resolución de Secretaría General N° 069-2020-MINAGRI-SG y con Resolución de Secretaría General N° 0052-2021-MIDAGRI-SG modifica su conformación, en el extremo referido a los representantes del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego; que en conjunto con la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos presentan al titular de la entidad el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del MIDAGRI.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

10.2 Sensibilización sobre la importancia de la capacitación

El proceso de sensibilización en el MIDAGRI de este año se llevó a cabo en la última semana de enero, dirigido a los coordinadores administrativos y de la capacitación de las unidades de organización del MIDAGRI, a través de llamadas personalizadas.

La finalidad del proceso de sensibilización fue brindar asesoría técnica y herramientas para el desarrollo del proceso de la capacitación en la etapa de la planificación con la elaboración de la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC.

10.3. Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC

Es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación que se realiza a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad del MIDAGRI.

Para el Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, se debe desarrollar a través de los siguientes insumos:

10.3.1. Requerimientos de capacitación:

Son las necesidades de capacitación planteadas por las Unidades de Organización del MIDAGRI.

10.3.2. Planes de Mejora del ciclo de gestión del rendimiento:

Comprende la etapa de retroalimentación, en la cual se establece el intercambio de opiniones y expectativas entre evaluador/a y el/la servidor/a evaluado/a sobre los resultados de desempeño.

10.3.3. Resultados del Diagnóstico de Conocimientos:

Proporciona información para la planificación de la capacitación de los operadores de los sistemas administrativos y funcionales, permite identificar las brechas de conocimientos y orientar las estrategias de capacitación.

10.3.1 Estrategia

Página 14 de 17





El equipo de capacitación de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, en concordancia con la normativa correspondiente, trabajó en conjunto con todas las Unidades de Organización de la entidad, brindando asistencia técnica constante para el llenado de la Matriz de Requerimientos.

10.3.2 Prelación a considerar en el Plan de Desarrollo de las Personas

- **Prioridad tipo C1:** Corresponde a los requerimientos de capacitación de las unidades de organización del Ministerio.
- **Prioridad tipo D:** Necesidades identificadas por parte de Alta Dirección para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales a mediano plazo.
- **Prioridad tipo B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten al funcionamiento de la entidad y surjan durante la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas y evaluación Presupuestal que corresponda para modificación del PDP.

10.4 Participación de los responsables de las Unidades de Organización de la entidad

Identificación de brechas específicas a los puestos de trabajo de sus equipos para el logro de los objetivos estratégicos específicos de cada unidad de organización de la entidad y servidores/as asociados a brechas institucionales determinadas por la Alta Dirección.

10.5 Elaboración y del Plan de Desarrollo de las Personas PDP - 2022

La Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC fue el resultado de la consolidación de los requerimientos derivados por los responsables de las Unidades de Organización a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.

De acuerdo a la metodología, la matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC es insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano de acuerdo al presupuesto asignado.

Previa a la sesión del Comité de Planificación de la Capacitación 2020-2023, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano compartió con los integrantes de dicho Comité la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2022 a fin de que formulen





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

sus observaciones y revisen su contenido, procediendo con la validación del presente Plan, mediante sesión virtual de fecha 28 de febrero del año en curso, posteriormente suscribiendo el Acta de Instalación y Validación N°001-2022-MIDAGRI/CPC.

X. Ejecución de las acciones de capacitación

La Oficina de Desarrollo del Talento Humano aplicará durante la etapa de ejecución los niveles de evaluación de reacción y aprendizaje; asimismo, realizará las siguientes acciones:

1. Solicitar a las áreas usuarias la validación del contenido temático de las acciones de capacitación, según corresponda.
2. Solicitar el registro del Formato de Compromiso a los/as beneficiarios/as de la capacitación debidamente firmados.
3. Aplicar el Formato de Encuesta de Reacción a los/as beneficiarios/as de la capacitación.

Descripción de Niveles de Evaluación:

- **Reacción:** Mide la satisfacción de los/as participantes/as de la capacitación.
- **Aprendizaje:** Mide los conocimientos que se han adquirido en la capacitación.
- **Aplicación:** Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño.
- **Impacto:** Mide los efectos a mediano plazo de indicadores de gestión atribuidos directamente a las acciones de capacitación.

XI. Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2022

Al finalizar el ejercicio del año 2022, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, elabora el informe anual de evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP – 2022 del MIDAGRI, el cual es presentado a la Secretaría General para revisar y evaluar los resultados obtenidos derivados de la ejecución de acciones de capacitación e incorporar aspectos de mejora en la formulación del plan del siguiente año.

XII. Presupuesto

Para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas PDP – 2022 del MIDAGRI, se cuenta con un presupuesto asignado por el monto de S/ 151,400.00 (Ciento cincuenta y un mil cuatrocientos y 00/100 Soles), que



Página 16 de 17





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Oficina General de Gestión
De Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



financiará un total de treinta y dos (32) acciones de capacitación y se distribuye de acuerdo a la Matriz PDP 2022 - MIDAGRI que se adjunta.

XIII. Capacitaciones que fortalecen a los objetivos estratégicos institucionales (Matriz PDP 2022 - MIDAGRI)





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Matriz POP 2022 - MIDAGRI

N°	OEI	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	ESPECIFICACIÓN DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PUESTO	CANTIDAD DE BENEFICIARIO \$	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE DESEMPEÑO	MODALIDAD AD	OPORTUNIDAD AD	Costes Directos
1	O.E.17.	Fortalecer la gestión institucional	DGAAA.	TECNICO	VARIOS	19	HABILIDADES BLANDAS	Organización del trabajo y Manejo de Crisis	Formación Laboral	CURSO	C1	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar las estrategias y herramientas para solucionar situaciones de crisis inesperadas.	Proponer soluciones ante la crisis, ejecutar y lograr formar equipos de trabajo eficientes dentro de la organización.	VIRTUAL	3	S/. 6,000.00
2	O.E.17.	Fortalecer la gestión institucional	DGAAA - DERNCC	TECNICO	Ex-ordinario	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Evaluación de Sitios contaminados Estepa I: Identificación Estepa III: Remedación	Formación Laboral	CURSO	C1	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la evaluación de los sitios contaminados	Elaborar informes técnicos con un análisis sólido en la evaluación de los sitios contaminados.	VIRTUAL	4	S/. 7,000.00
3	O.E.17.	Fortalecer la gestión institucional	DGAAA - DGAM/DGAAA - DERNCC	TECNICO	Ex-ordinario	19	HABILIDADES BLANDAS	Redacción de Documentos Oficiales en la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	C1	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer los diferentes tipos de redacción de documentos técnicos e instrumentos para lograr cumplir con las actividades o funciones designadas	Elaborar documentos técnicos e instrumentos para mejorar la calidad de la información generada en el menor tiempo.	VIRTUAL	2	S/. 6,000.00
4	O.E.17.	Fortalecer la gestión institucional	DGDAA	TECNICO	VARIOS	23	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulación de Proyectos de Inversión	Formación Laboral	CURSO	C1	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la formulación de proyectos para mejorar la producción de bienes o servicios en materia de desarrollo productivo y comercial de la actividad agrícola.	Aplicar la formulación de proyectos de inversión e instrumentos de planificación en materia de desarrollo productivo y comercial de la actividad agrícola.	VIRTUAL	3	S/. 6,500.00
5	O.E.11.	Mejorar las capacidades productivas y comerciales de los productores agrícolas.	DGDG	TECNICO	VARIOS	22	POLÍTICAS SECTORIALES	Desarrollo Ganadero en el Perú con enfoque territorial	Formación Laboral	CURSO	C1	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el mundo rural desde una sinfoque	Desarrollar, diseñar, evaluar y validar que favorezcan la ganadería rural	VIRTUAL	3	S/. 6,500.00
6	O.E.17.	Fortalecer la gestión institucional	DGASF/DGSEPE-DEIA	TECNICO	VARIOS	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Análisis y explotación de bases de datos con Power BI	Formación Laboral	CURSO	C1	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar los datos generados por los mecanismos de financiamiento y seguros.	Desarrollar reportes e informes correspondientes al seguimiento de los mecanismos de financiamiento y seguros que coexisten en DGASFS	VIRTUAL	2	S/. 5,500.00
7	O.E.17/ O.E.15	Fortalecer la gestión institucional / Promover la formalización de la propiedad agraria en los gobiernos regionales	DGESEP- DSEPIDGESPACR	TECNICO	VARIOS	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión, Seguimiento y Monitoreo de Proyectos de Inversión Pública	Formación Laboral	CURSO	C1	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comparar los distintos resultados de las evaluaciones y hacer propuestas a partir de los resultados de las mismas.	Implementar las competencias en los profesionales que se desempeñan como ejecutores de programas y proyectos sociales para que puedan planificar, gestionar, coadministrar los resultados de los proyectos y hacer propuestas a partir de los resultados de los mismos.	VIRTUAL	3	S/. 6,500.00

[Handwritten signature]





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

N°	ONE	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	ORGANO O UNIDAD ORGANIZACIONAL	ESPECIALIZACIÓN DE ACHICACIÓN DE CAPACITACIÓN	PUESTO	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACHICACIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE DESARROLLO DE EMPLEO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	Costos Directos
8	O.E.I.7.	Fortalecer la gestión institucional	DGETIDH/OGRRH-04RRH/OGRRH-DG	TECNICO	VARIOS	16	GENERALES	Gestión Documental y Archivo digital	Farmacéutica, Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar la normatividad administrativa, que permita desarrollar los procesos técnicos administrativos que optimicen el servicio de las oficinas	Realizar capacitaciones técnicas y prácticas sobre la gestión de documentos en sus formatos, como también normatividad administrativa, que permita desarrollar los procesos técnicos administrativos que optimicen el servicio de las oficinas	VIRTUAL	2	S/. 4,500.00
9	O.E.I.7.	Fortalecer la gestión institucional	DGETIDH/OGRRH-00TH/OGRRH-DG	TECNICO	VARIOS	12	PROGRAMAS APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Excel intermedia y avanzada	Farmacéutica, Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender el programa Excel para que cumpla con el cumplimiento de las funciones	Realizar cursos en Excel para mejorar competencias de las actividades diarias.	VIRTUAL	2	S/. 5,000.00
10	O.E.I.7.	Fortalecer la gestión institucional	DGET-DM/DGGT-DOGRH	TECNICO	VARIOS	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Análisis, Transferencia, Doc. Conflictivo y Construcción De Paz	Farmacéutica, Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar conflictivos rurales a nivel comunal y aplicar los elementos de la negociación competitiva insuajante mediante una mesa de diálogo entre la comunidad y el municipio.	Realizar informes sobre el estado de situación de las conflictivos rurales a nivel comunal en el Midegi	VIRTUAL	2	S/. 5,500.00
11	O.E.I.13.	Mejorar el uso del recurso hídrico en las explotaciones agrícolas por los productores.	DGHR	TECNICO	VARIOS	5	POLÍTICAS SECTORIALES	OBRAS HIDRÁULICAS, APLICADO AL DISEÑO, CÁLCULO, CONSTRUCCIÓN Y SUPERVISIÓN	Farmacéutica, Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	COMPRENDER LOS CONOCIMIENTOS EN OBRAS DE INFRAESTRUCTURA HIDRÁULICA	FORMULAR Y EVALUAR DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA HIDRÁULICOS	VIRTUAL	3	S/. 5,500.00
12	O.E.I.1.	Mejorar la capacidad productiva y comercial de los productores agrarios.	DGPA	TECNICO	VARIOS	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DELESTADO PERUANO	Gestión y Presupuesto por Rubro en el Sector Público	Farmacéutica, Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la práctica de presupuesto con enfoque de resultados y programas presupuestales para su aplicación.	Aplicar estos conocimientos con la finalidad de fortalecer el desarrollo de las políticas públicas en materia agraria	VIRTUAL	3	S/. 6,000.00
13	O.E.I.7.	Fortalecer la gestión institucional	OADD	TECNICO	VARIOS	46	GENERALES	Ley del Presidenciamiento Administrativo General Ley N° 27444	Farmacéutica, Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la Ley N° 27444.	Aplicar estrictamente el procedimiento y aplicación de las prácticas administrativas.	VIRTUAL	2	S/. 6,000.00
14	O.E.I.7.	Fortalecer la gestión institucional	OCI	TECNICO	VARIOS	1	GENERALES	Sistema de Gestión de Calidad y Auditoría	Farmacéutica, Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender el enfoque de la gestión de la calidad de la institución de la calidad para adquirir los conocimientos necesarios para la aplicación de la norma ISO 9001:2015 en el ámbito del sector normativo; con la finalidad de realizar una mesa de consulta con los estudiantes y proporcionar información a los estudiantes, tanto internos como externos, mediante capacitaciones de las prácticas, beneficiar, abastecer y mantener el ser.	Elaborar una correcta evaluación de las actividades del Sector de la Calidad y definir los principios y la práctica de la auditoría de la institución de la calidad de la institución de la calidad.	VIRTUAL	4	S/. 5,000.00





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

N°	O.E.I.T.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	ESPECIALIDAD DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PUESTO	CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIMARIDAD	NIVEL DE EVALUACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE APRENDIZAJE	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN DE DESEMPEÑO	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	Costos Directos
22	O.E.I.T.	Fortalecer la gestión institucional	06A-01	TECNICO	VARIOS	25	GENERALES	DERECHO TRIBUTARIO, IGV Y RENTAS	Formación Laboral	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	ENTENDER EL CONOCIMIENTO SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LEGALES EN MATERIAS FISCALES SEGUN NORMATIVAS	IMPLEMENTAR LAS NUEVAS NORMATIVAS.	VIRTUAL	4	S/. 6,000.00
23	O.E.I.T.	Fortalecer la gestión institucional	06A-00	TECNICO	Especializar	16	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CIERRE CONTABLE 2022	Formación Laboral	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer el funcionamiento de ciertos sistemas de contabilidad que se aplican en el sector público.	Formular la Estructura Financiera conforme a las disposiciones de carácter contable en la U.E. del Pliego.	VIRTUAL	4	S/. 6,000.00
24	O.E.I.T.	Fortalecer la gestión institucional	06A-0A/06RH-STPA0	TECNICO	VARIOS	16	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CONTRATACIONES DEL ESTADO	Formación Laboral	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la normativa de la contratación del Estado.	Implementar las contrataciones de acuerdo a la normativa de la Ley de Contrataciones.	VIRTUAL	2	S/. 7,000.00
25	O.E.I.T.	Fortalecer la gestión institucional	06GRH-00TH/06GRH-DG	TECNICO	Especializar	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Análisis de Datos de Recurso Humano (HR Analytics)	Formación Laboral	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender y entender los KPI's para que se utilicen en la actividad diaria de cada servidor.	Diseñar indicadores de gestión de acuerdo a la normativa de la Ley de Presupuesto y de la Ley de Contrataciones.	VIRTUAL	3	S/. 7,000.00
26	O.E.I.T.	Fortalecer la gestión institucional	06GRH-06RH	TECNICO	VARIOS	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DERECHO PREVISIONAL - REGIMENES PENSIONARIOS	Formación Laboral	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	CONOCER LA NORMATIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES.	APLICAR EL DERECHO PREVISIONAL EN LOS REQUERIMIENTOS DE DERECHO PENSIONARIO Y/O BENEFICIOS SOCIALES.	VIRTUAL	3	S/. 4,500.00
27	O.E.I.T.	Fortalecer la gestión institucional	DMH00PP/SG07I00C 01H0ACID/06A/06GR H06PP/06A/06VP/SD A/06P/06A/06SE/06DE SP/ACR/06A/06I/06AFIR /06G/06A/06A/06IAR/ DGA	TRANSVERSAL	VARIOS	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el marco normativo del código de ética para aplicar adecuadamente la función de los servidores.	Aplicar adecuadamente el código de ética en la función pública en el cumplimiento de sus funciones.	VIRTUAL	3	S/.
28	O.E.I.T.	Fortalecer la gestión institucional	DMH00PP/SG07I00C 01H0ACID/06A/06GR H06PP/06A/06VP/SD A/06P/06A/06SE/06DE SP/ACR/06A/06I/06AFIR /06G/06A/06A/06IAR/ DGA	TRANSVERSAL	VARIOS	20	MATERIAS TRANSVERSALES	Uso de herramientas tecnológicas	Formación Laboral	Formación Laboral	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender el uso de las herramientas tecnológicas que existen en el cumplimiento de las funciones.	Elaborar reportes, cuadros, e informes utilizando herramientas tecnológicas.	VIRTUAL	2	S/.



