**SIERRA Y SELVA EXPORTADORA**

**RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA**

**N° 024-2023-MIDAGRI-SSE/PE**

Lince, 29 de marzo de 2023

**VISTOS:**

El Informe N° 013-2023-MIDAGRI-SSE-OA/RRHH de la Unidad de Recursos Humanos, el Memorando N° 064-2023-MIDAGRI-SSE-OA de la Oficina de Administración, el Memorando N° 060-2023-MIDAGRI-SSE-OPPM de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y el Informe N° 033-2023-MIDAGRI-SSE/OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica; y el Informe N° 020-2023-MIDAGRI-SSE/GG, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó 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;

Que, el artículo 10 de la Ley antes citada, 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, por su parte, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" (en adelante, ***la Directiva***), la cual tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de

capacitación, mejorando así el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, la citada Directiva señala que el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación y es de vigencia anual. El PDP se aprueba a través de una resolución del titular de entidad, señalando esta Directiva en su numeral 5.2.7, 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, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2021- MIDAGRI-SSE/PE, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación, para el periodo 2021-2023 de Sierra y Selva Exportadora;

Que, a través del Acta N° 001-2023-CPC-SSE, el Comité de Planificación de la Capacitación, comunica la revisión, conformidad y validación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 de Sierra y Selva Exportadora, de acuerdo a sus funciones establecidas en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas";

Que, a través del documento de visto, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, en el marco de sus funciones y como unidad especializada en la materia, propone la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 de SSE, el mismo que permitirá reforzar los conocimientos de los/as servidores/as con la finalidad de que cumplan con los objetivos institucionales;

Que, por su parte, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, con el documento de visto manifiesta que el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 de SSE, se encuentra alineado al PEI 2020-2024 y cuenta con el presupuesto necesario que asegure su correcta implementación, en el marco de los objetivos institucionales de SSE;

Que, la Oficina de Asesoría Jurídica, considera que es viable la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 de SSE, el mismo que permitirá reforzar los conocimientos de los/as servidores/as con la finalidad de que cumplan con los objetivos institucionales;

Con el visado de la Gerencia General, la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, la Oficina de Asesoría Jurídica y la Unidad de Recursos Humanos, y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento; 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, y con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 040-2018-PE/SSE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 035-2019-MINAGRI-SSE/PE, que aprueba la Directiva denominada "Estructura Organizacional y de Responsabilidades de Sierra y Selva Exportadora;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.-** Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2023 de Sierra y Selva Exportadora - SSE, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2.-** Encargar a la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, la implementación y ejecución del respectivo Plan aprobado, así como las acciones de seguimiento y monitoreo que permitan verificar el cumplimiento de los resultados previstos en el mismo, dando cuenta de los resultados.

**ARTÍCULO 3.-** Disponer que la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, haga de conocimiento la presente Resolución a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la plataforma virtual "Sistema Informático de Gestión de la Capacitación", así como a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe en los plazos establecidos.

**ARTÍCULO 4.-** Disponer que la Unidad de Tecnología de la Información, publique la presente resolución en el Portal Institucional de Sierra y Selva Exportadora (www.gob.pe/sse)

**Regístrese y comuníquese.**

SIERRA Y SELVA EXPORTADORA

.....

Ing. PERCY EDILBERTO MEDINA MORALES
Presidente Ejecutivo

# PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

# SIERRA Y SELVA EXPORTADORA

# 2023

Sierra y Selva Exportadora - Unidad de Recursos Humanos - V°B°

## INDICE


| | | |
|---|---|---|
| I. | Presentación | 3 |
| II. | Marco Normativo | 3 |
| III. | Objetivos Estratégicos Institucionales | 4 |
| IV. | Misión y Visión | 5 |
| V. | Estructura Orgánica de Sierra y Selva Exportadora | 5 |
| VI. | Número de Servidores Civiles que conforman la entidad | 6 |
| VII. | Responsabilidades en el proceso de capacitación de Sierra y Selva Exportadora | 6 |
| VIII. | Desarrollo y Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC). | 7 |
| IX. | Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 | 7 |
| X. | Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 | 8 |
| XI. | Fuente de Financiamiento de las acciones de capacitación | 8 |
| XII. | Anexos | 8 |


Sierra y Selva Exportadora - Unidad de Recursos Humanos - V°B°

## I. PRESENTACION

Sierra y Selva Exportadora, creada mediante Ley N° 28890, Ley que crea Sierra Exportadora, y modificada por la Ley N° 30495, Ley que modifica la Ley N° 28890, para ampliar su ámbito de aplicación a las zonas de la selva, adscrita al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, que tiene la finalidad de promover el acceso a los mercados, de los pequeños y medianos productores agropecuarios organizados de la sierra y selva de nuestro país de manera competitiva y sostenible.

La Directiva N° 001-2018-PE/SSE, denominada "Estructura Organizacional y de Responsabilidades de Sierra y Selva Exportadora", y aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 040-2018-PE/SSE, contiene las funciones generales de Sierra y Selva Exportadora, así como las funciones específicas de los órganos y unidades orgánicas, estableciendo sus responsabilidades. En relación a ello, el literal h) del artículo 36°, estipula como una de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos el "formular, proponer y ejecutar anualmente el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), así como otros procesos de capacitación y desarrollo del personal".

En ese sentido, en materia de Recursos Humanos, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través 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/as servidores/as civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, por lo tanto, la capacitación tiene por objeto fortalecer y mejorar las capacidades de los/as servidores/as 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 y aprendizaje destinado a cerrar brechas o desarrollar competencias o conocimientos en el/la servidor/a civil, para el mejor cumplimiento de sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Sierra y Selva Exportadora V°B° Unidad de Recursos Humanos

En el marco de lo señalado precedentemente y en cumplimiento del Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, así como la 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", se ha formulado el Plan de Desarrollo de las Personas de Sierra y Selva Exportadora, como instrumento de gestión que busca de manera objetiva y técnica, asegurar que las acciones de capacitación se encuentren alineados a los objetivos estratégicos institucionales, así como a las actividades programadas.

## II. MARCO NORMATIVO

**2.1.** Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.

**2.2.** Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014- PCM.

**2.3.** Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

**2.4.** "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE.

## III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Para cumplir la visión y misión, y en el marco del enfoque institucional y los valores organizacionales, se han determinado tres (03) objetivos estratégicos institucionales, siendo estos los siguientes:

**Objetivo Estratégico 01**
**Mejorar la articulación al mercado nacional e internacional de los pequeños y medianos productores organizados**

Tiene como finalidad que los pequeños y medianos productores agropecuarios organizados que operan en la Sierra y Selva del Perú, accedan a los mercados nacionales y de exportación en un proceso y de esta manera, puedan incrementar los ingresos y medios de vida de la agricultura familiar intermedia y consolidada de forma sostenida.

**Objetivo Estratégico 02**
**Fortalecer la gestión institucional con enfoque a resultados**

Dicho objetivo esta formulado conforme a los lineamientos de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Publica aprobada por Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que plantea una gestión que responda a resultados directos en beneficio de la población, brindado servicios al ciudadano, de manera eficiente, unitaria, descentralizada, inclusivo y abierto. En dicho marco, Sierra y Selva Exportadora se encuentra ubicada en la cadena de valor de comercialización, fase en la cual se tiene como objetivo que más productores agropecuarios organizados puedan acceder a mercados de forma sostenible y por ende generar impactos positivos en sus ingresos y medios de vida.

Sierra y Selva Exportadora - Unidad de Recursos Humanos - V°B°

**Objetivo Estratégico 03**
**Implementar la gestión de riesgo ante desastres en la entidad**

Dicho objetivo, tiene como propósito que la entidad en su conjunto internalice la gestión de riesgo ante desastres, en virtud a lo dispuesto en la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres – SINAGERD, que señala como aplicación y cumplimiento obligatorio para las entidades y empresas públicas de todos los niveles de gobierno, las acciones referidas a la prevención, reducción y el control permanente de los factores de riesgo de desastre.

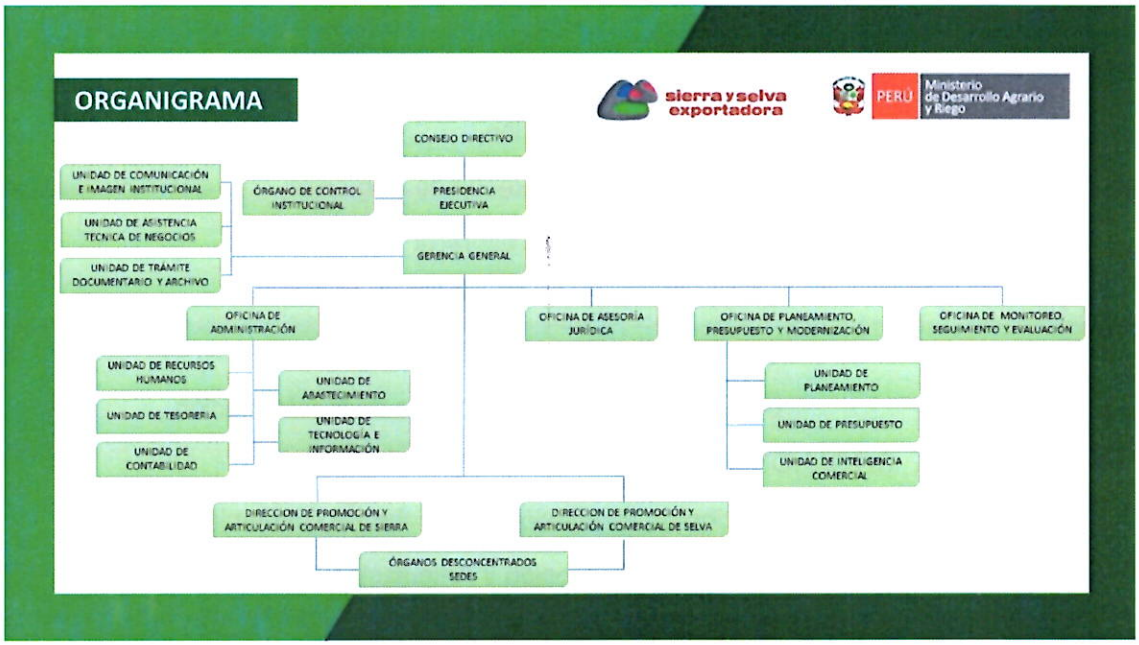
El Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante PDP de Sierra y Selva Exportadora, ha considerado la Misión y Objetivos Estratégicos contenidos en el Plan Estratégico Institucional de Sierra y Selva Exportadora 2020-2024.

Al respecto, el PDP constituye al cumplimiento del segundo Objetivo Estratégico OEI 2. Fortalecer la gestión institucional con enfoque a resultados, a partir de la Acción Estratégica AEI 02. Mecanismos de Gestión de los Recursos Humanos desarrollados en la entidad.

Con relación a ello, lo que se pretende reforzar son los conocimientos y potenciar las competencias de los servidores y servidoras, con el desarrollo de capacitaciones programadas en el PDP 2023.

## IV. MISIÓN Y VISIÓN

**Misión:** Promover y facilitar el acceso a mercados nacionales e internacionales de los pequeños y medianos productores agropecuarios organizados de la Sierra y Selva del Perú de la Agricultura Familiar de manera competitiva y sostenible.




**Visión:** Ser la Institución líder en la promoción para el acceso a los mercados nacionales y de exportación de la producción competitiva de los pequeños y medianos productores ubicados en la sierra y selva del territorio nacional.

Sierra y Selva Exportadora - Unidad de Recursos Humanos - V°B°

## V. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE SIERRA Y SELVA EXPORTADORA

01. ORGANOS DE ALTA DIRECCION
    - 01.1 Consejo Directivo
    - 01.2 Presidencia Ejecutiva
    - 01.3 Gerencia General
        - 01.3.1 Unidad de Comunicación e Imagen Institucional
        - 01.3.2 Unidad de Asistencia Técnica de Negocios
        - 01.3.3 Unidad de Tramite Documentario y Archivo
02. ORGANOS DE CONTROL INSTITUCIONAL
    - 02.1 Órgano de Control Institucional
03. ORGANO DE ASESORAMIENTO
    - 03.1 Oficina de Asesoría Jurídica
    - 03.2 Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización

03.2.1 Unidad de Planeamiento

03.2.2 Unidad de Presupuesto

03.2.3 Unidad de Inteligencia Comercial

03.3. Oficina de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

04. ORGANOS DE APOYO

04.1 Oficina de Administración

04.1.1 Unidad de Recursos Humanos

04.1.2 Unidad de Tesorería

04.1.3 Unidad de Contabilidad

04.1.4 Unidad de Abastecimiento

04.1.5 Unidad de Tecnología de la Información

05. ORGANOS DE LINEA

05.1 Dirección de Promoción y Articulación Comercial de Sierra

05.2 Dirección de Promoción y Articulación Comercial de Selva

06. ORGANOS DESCONCENTRADOS

06.1 Órganos Desconcentrados (Sedes)

Sierra y Selva Exportadora - Unidad de Recursos Humanos - V°B°

## VI. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

Sierra y Selva Exportadora cuenta con un total de 96 servidores y servidoras, los cuales en su totalidad se encuentran bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS.

## VII. RESPONSABILIDADES EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN DE SIERRA Y SELVA EXPORTADORA

### 7.1. Comité de Planificación de la Capacitación

Es el 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 PDP 2023 de la entidad, así como evaluar las modificaciones del mismo cuando corresponda.

### 7.2. Unidad de Recursos Humanos

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.

### 7.3. Servidores/as Civiles

Los/as Servidores/as Civiles que accedan a las acciones de capacitación registradas en el PDP 2023 de la entidad, se denominan beneficiarios/as de capacitación, los cuales tienen la obligación de aceptar las capacitaciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor sustentado por el jefe inmediato.

### 7.4. Titular de la Entidad

El Presidente Ejecutivo de la entidad, es el responsable de aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de Sierra y Selva Exportadora.

### 7.5. Direcciones, Oficinas, Unidades Orgánicas

Son los responsables de proponer y propiciar las capacitaciones en función a sus necesidades y objetivos estratégicos institucionales, estos completan la Matriz de Requerimiento de Capacitación de acuerdo al asesoramiento técnico brindado por la Unidad de Recursos Humanos.

### 7.6. Unidad de Abastecimiento

Conforme a sus atribuciones y normativa vigente, es la responsable de atender oportunamente los requerimientos de las capacitaciones aprobadas y derivadas por la Unidad de Recursos Humanos en el marco del Plan de Desarrollo de Personas 2023 de Sierra y Selva Exportadora.

## VIII. DESARROLLO Y RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Sierra y Selva Exportadora - V°B° - Unidad de Recursos Humanos

Para determinar las necesidades de capacitación del personal de SIERRA Y SELVA EXPORTADORA, se realizó el requerimiento de necesidades de capacitación a todas las dependencias de la entidad, dichos requerimientos están en función al objetivo del PEI, así como a las actividades programadas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad.

A continuación, se detalla la metodología utilizada para recabar la información relacionada a las necesidades de capacitación. Para ello se hizo uso de dos formatos:

- Matriz de Requerimiento de Capacitación: Este formato sirve para que la Unidad de Recursos Humanos solicita a los responsables de los órganos o unidades orgánicas sus necesidades de capacitación priorizadas.
- Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación: Este formato es utilizado para que la Unidad de Recursos Humanos sistematice las necesidades de capacitación que los responsables de los órganos y unidades orgánicas hayan informado.

## IX. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023

La Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC, fue el resultado de la consolidación de los requerimientos derivados por los responsables de las Direcciones, Oficinas y Unidades Orgánicas a la Unidad de Recursos Humanos.

Dicha Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC, es un insumo primordial para la elaboración de la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2023, la misma que contiene la descripción detallada de las acciones de

capacitación priorizadas, analizadas por la Unidad de Recursos Humanos de acuerdo al presupuesto asignado.

Es así, que la Unidad de Recursos Humanos, conjuntamente con el Comité de Planificación de la Capacitación de la entidad, formulan observaciones y revisan el contenido de la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2023, procediendo a validar el presente Plan, a través del Acta N° 001-2023-SSE-CPC, de fecha 27 de marzo de 2023.

## X. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2023

Sierra y Selva Exportadora - V°B° - Unidad de Recursos Humanos

Al finalizar el ejercicio del año 2023, la Unidad de Recursos Humanos, elabora un informe anual de evaluación del PDP 2023 de la entidad, de acuerdo a lo establecido en la "Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas", el cual es presentado a la Gerencia General para su revisión y evaluación de los resultados obtenidos derivados de la ejecución de las acciones de ejecución e incorporar aspectos en la formulación del PDP del siguiente año.

## XI. FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La Unidad de Recursos Humanos, tiene asignado un presupuesto de S/. 20,000.00 (veinte mil soles y 00/100), para el desarrollo de las capacitaciones.

## XII. ANEXOS

- **MATRIZ DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN- DNC**
- **MATRIZ DE PARTICIPANTES**
- **MATRIZ DE PDP**

# MATRIZ PDP

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

| | |
|---|---|
| **Nombre de entidad** | **SIERRA Y SELVA EXPORTADORA** |
| **RUC de entidad** | **20514859559** |

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

| N° | 1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA | 2. PUESTO | 3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN | 4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS | 5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACIÓN | 7. TIPO DE CAPACITACIÓN | 8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN | 9. PRIORIDAD | 10. NIVEL DE EVALUACIÓN | 11. MODALIDAD | 12. OPORTUNIDAD | 13. MONTO TOTAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | | | | Costos Directos | Costos Indirectos |
| 1 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | POLÍTICAS SECTORIALES | Etica e Integridad en la Funcion Publica | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 2 | 0 | 0 |
| 2 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 30 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Sistema de Control Interno | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 1 | 4000 | 0 |
| 3 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | HABILIDADES BLANDAS | Manejo del SISGED | Formación Laboral | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 1 | 0 | 0 |
| 4 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | GENERALES | Curso de Redacción Eficaz | Formación Laboral | CURSO | C3 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES) | VIRTUAL | 2 | 3000 | 0 |
| 5 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO | Seguridad y Salud en el trabajo | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 4 | 3000 | 0 |
| 6 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | MATERIAS TRANSVERSALES | Gobierno y Transformacion Digital | Formación Laboral | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 |
| 7 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | MATERIAS TRANSVERSALES | Cyber Seguridad | Formación Laboral | CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 |
| 8 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS | Excel | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 3000 | 0 |
| 9 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS | Presentaciones Efectivas con Ms PowerPoint | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 1800 | 0 |
| 10 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | MATERIAS TRANSVERSALES | Elaboracion de Terminos de Referencia | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 |
| 11 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 30 | MATERIAS TRANSVERSALES | Inversiones en marco al Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones INVIERTE.PE | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 4000 | 0 |
| 12 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | MATERIAS TRANSVERSALES | Fortalecimiento de la comunicación asertiva, actitudes y habilidades para trabajo en equipo para la toma de decisiones | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 |
| 13 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | POLÍTICAS SECTORIALES | Gestión de Conflicto de intereses | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 600 | 0 |
| 14 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | POLÍTICAS SECTORIALES | Gestión de Riesgos de Corrupción | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 0 | 0 |
| 15 | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC | 96 | MATERIAS TRANSVERSALES | Transparencia y acceso a la información pública | Formación Laboral | CURSO | C1 | REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN | VIRTUAL | 3 | 600 | 0 |