



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA  
N° 181-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE**

Lima, 25 de julio de 2023

**VISTO:**

El Informe N° 117-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OA/ERH, de fecha 24 de julio de 2023; y el Informe N° 288-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OA, de fecha 24 de julio de 2023; y,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución Ministerial N° 0369-2015-MINAGRI, se autorizó la formalización de la creación de la Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Mi Riego", adscrita al Despacho Viceministerial de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego, del Ministerio de Agricultura y Riego, ahora Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Que el literal d) del artículo 19° de la Ley N° 30518, establece que el Fondo de Promoción del Riego en la Sierra – MI RIEGO, creado mediante la Quincuagésima Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, el cual se denominara "Fondo Sierra Azul".

Que, asimismo, por Resolución Ministerial N° 0014-2017-MINAGRI de fecha 19 de enero de 2017, se estableció que toda referencia a la unidad Ejecutora 036-001634, "Fondo Mi Riego" se entenderá como efectuada a la Unidad Ejecutora 036-001634: "Fondo Sierra Azul";

Que, La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en su artículo 11 señala que la capacitación "*está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicio al usuario*";

Que, según el artículo 135° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, y 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; y señala además, que el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIRPE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, aprueba la Directiva Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, en adelante la Directiva, la misma que tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;





**RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA  
N° 181-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE**

Que, según, el numeral 5.1.1. de la citada Directiva, indica que la Capacitación es el proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos y debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad;

Que, en esa misma línea, según el literal b) del numeral 6.4.1.1) de la Directiva, señala, entre otras que, el Plan de Desarrollo de las Personas es elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, en dicho contexto, mediante Oficio Múltiple N° 000029-2023-SERVIR-GDCRSC de fecha 28 de junio de 2023, la Gerencia de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, señala que de conformidad con el literal f del artículo 11 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, cuenta con la función de monitorear el cumplimiento por parte de las entidades respecto de la regulación en materia de gestión de la capacitación;

Que, asimismo, según Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000148-2023-SERVIR-PE de publicada el 17 de julio de 2023, en el diario oficial El Peruano, se resolviendo entre otros, fijar como fecha límite para la aprobación del (PDP) el 31 de julio de 2023;

Que, según el Informe N° 117-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OA/ERH, de fecha 24 de julio de 2023, emitido por la Especialista en Recursos Humanos de la Oficina de Administración, ha indicado que el proyecto del "Plan de Desarrollo de Personas 2023" de la Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul" se ha elaborado, conforme a lo establecido en la Directiva, teniendo en consideración el cierre de brechas, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, Políticas sectoriales y multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer, el cual contiene 10 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año, y no irroga gastos a la Entidad, el cual dichas capacitaciones se gestionaran a través de la Gerencia de Desarrollo de Capacidades y Rendimiento del Servicio Civil de la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR;

Que, según el Informe N° 288-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE-OA, de fecha 24 de julio de 2023, emitido por la Oficina de Administración, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas 2023, de la Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul" (PDP);

Que, con los vistos, de la Oficina de Administración, la Especialista en Recursos Humanos de la Oficina de Administración y de la Oficina de Planeamiento en Presupuesto Seguimiento, según sus competencias;

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1 de los Lineamientos de Gestión de Unidad Ejecutora Fondo Sierra Azul, aprobado según Resolución Ministerial N° 0471-2017-MINAGRI, el titular de la entidad recae en el Director Ejecutivo; por lo que resulta competente para la aprobación del citado PDP;





**RESOLUCIÓN DIRECTORAL EJECUTIVA  
N° 181-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-UEFSA-DE**

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- APRUEBESE**, el “Plan de Desarrollo de Personas PDP 2023”, de la Unidad Ejecutora 036-001634 Fondo “Sierra Azul”, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- DISPONGASE** que, la Especialista en Recursos Humanos de la Oficina de Administración, adopte las medidas necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

**ARTICULO TERCERO.- ENCARGAR** a la Especialista en Recursos Humanos de la Oficina de Administración, remita copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

**ARTICULO CUARTO.- ENCARGAR** a la Oficina de Administración la publicación de la presente Resolución y Anexo, en el Portal Institucional de la Unidad Ejecutora 036-001634 “Fondo Sierra Azul”.

**Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.**



  
MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO  
UNIDAD EJECUTORA FONDO SIERRA AZUL  
-----  
Ing. Max Alberto Sáenz Carrillo  
Director Ejecutivo



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Despacho Viceministerial de  
Desarrollo de Agricultura Familiar e  
Infraestructura riego y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634  
"Fondo Sierra Azul"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2023

## "UNIDAD EJECUTORA 036-001634 FONDO SIERRA AZUL"

# 2023





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Despacho Viceministerial de  
Desarrollo de Agricultura Familiar e  
Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634  
"Fondo Sierra Azul"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

## I. PRESENTACIÓN:

Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas.

Dentro de este contexto, la Autoridad Nacional de Servicio Civil-SERVIR, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE. Publicada el 13 de agosto del 2016; aprueba la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", en el cual se establece como instrumento de gestión para la Planificación de Acciones de Capacitación de cada entidad pública, el Plan de Desarrollo de las Personas- PDP.

La mencionada Directiva, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad y se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; siendo su vigencia anual y aprobado mediante Resolución del Titular de cada Entidad.

La Ley N° 30057, en su Capítulo II: de la Gestión de la Capacitación, indica como finalidad del proceso de capacitación, el de buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicio de calidad a los ciudadanos. Así mismo, el objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas en los servidores públicos, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos y mejorar los servicios que se ofrece a la ciudadanía.

La Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul", adscrita al Despacho Viceministerial de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego, del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI), cuya denominación fue precisada el 19 de enero de 2017 mediante Resolución Ministerial N° 0014-2017-MINAGRI, tiene como objetivo incrementar la seguridad hídrica agraria contribuyendo a la prosperidad del agro peruano a través de la siembra y cosecha de agua de las áreas agrícolas y alto andinas de todo el territorio Peruano, favoreciendo prioritariamente a aquellos agricultores con menores niveles de ingreso económico, en situación de pobreza y extrema pobreza, a través del financiamiento de Actividades Complementarias en materia de siembra y cosecha de agua a nivel Nacional, utilizando la tecnología que diseñe el Fondo para cada ámbito de intervención, cuyas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales podrán participar.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 de la Unidad Ejecutora Fondo Sierra Azul ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales del Pliego MIDAGRI, así como las actividades programadas por los





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo Agrario  
y Riego

Despacho Viceministerial de  
Desarrollo de Agricultura Familiar e  
Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634  
"Fondo Sierra Azul"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

órganos o unidades orgánicas de la entidad. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva N° 141- 2016-SERVIR-PE.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, ii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iii) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: contabilidad, inversión pública, presupuesto público, abastecimiento, gestión de recursos humanos, Integridad y lucha Contra la Corrupción, Ética.

De esta manera, el PDP 2023 se constituye como un instrumento que permite a la Unidad Ejecutora Fondo Sierra Azul el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos de la UEFSA.

## II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES:

Siendo la Unidad Ejecutora Fondo Sierra Azul - UEFSA, una institución dependiente del Pliego 013: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – MIDAGRI, contribuye al Plan Estratégico Institucional – PEI 2019-2024 con ampliación al 2027, por lo tanto, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2023 de la UEFSA, está alineado al Objetivo Estratégico Institucional OEI. 06 "Fortalecer la gestión institucional" y más específicamente a la Acción Estratégica Institucional AEI 06.04 "Fortalecimiento de la gestión de los recursos humanos desarrollado en el MIDAGRI". En forma resumida se muestra lo siguiente:

OEI.06 Fortalecer la gestión institucional.

AEI 06.04 Fortalecimiento de la gestión de los recursos humanos desarrollado en el MIDAGRI

## III. MISIÓN:

Conducir la política nacional agraria, aplicable en todos los niveles de gobierno, generando bienes y servicios de excelencia a los sectores productivos agrarios, con énfasis en la familia campesina y el pequeño productor, promoviendo, en un ambiente sostenible, el crecimiento y desarrollo competitivo con equidad social e identidad cultural.

## IV. VISIÓN:

Sector agrario competitivo, sostenible e inclusivo, con organizaciones eficientes,





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"

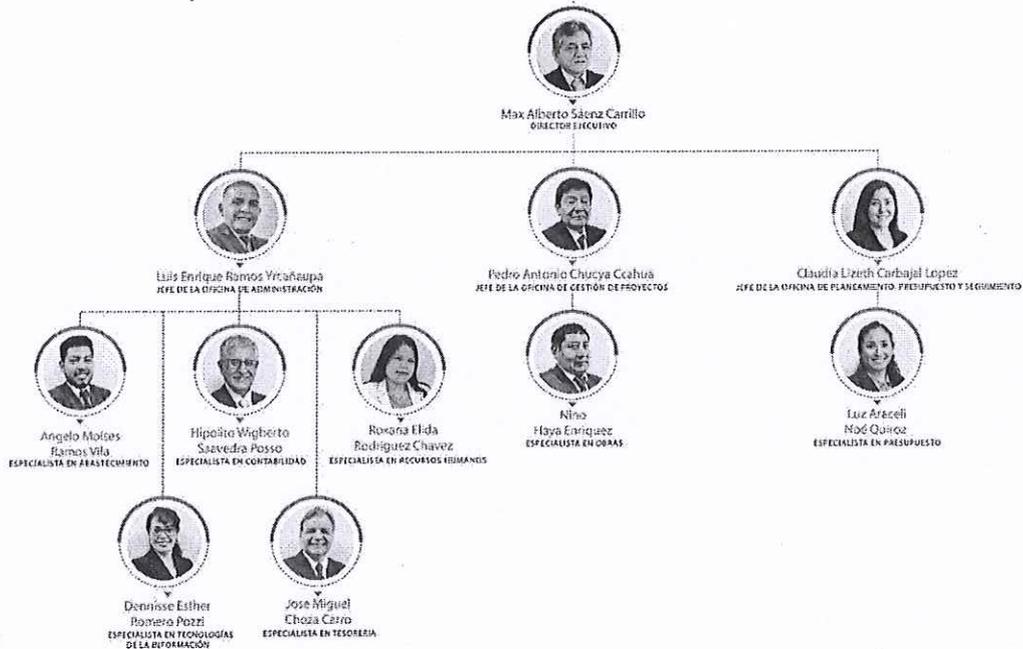


"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

eficaces y transparentes en su gestión, basadas en un uso intensivo de tecnologías de información, operadas por equipos humanos de alta calificación y rendimiento; en el marco de un desarrollo agrario descentralizado, participativo y concertado, garantizando la soberanía alimentaria y contribuyendo a mejorar el nivel y calidad de vida de la población peruana.

### V. ESTRUCTURA ORGÁNICA:

- 1. Alta Dirección
  - a. Dirección Ejecutiva
- 2. Órgano de Asesoramiento
  - a. Oficina de Asesoría Legal
  - b. Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Seguimiento.
  - c. Oficina de Presupuesto
- 3. Órgano de apoyo
  - a. Oficina de Administración
  - b. Especialista en Recursos Humanos
  - c. Especialista en Abastecimiento
  - d. Especialista en Tesorería
  - e. Especialista en Contabilidad
  - f. Especialista en Tecnologías de la Información
- 4. Órganos de Línea
  - a. Oficina de Gestión de Proyectos.
  - b. Especialista en Obras



PERÚ Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego



Gobierno del Perú



BICENTENARIO DEL PERÚ 2021 - 2024





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Vice Ministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Unidad Ejecutora 036-001634 "Fondo Sierra Azul"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

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

D.L. N° 276	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total, de servidores
-	-	11	11

### VII. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

La atención del Plan de Desarrollo de Personas 2023 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto de la Unidad Ejecutora Fondo Sierra Azul.





VIII. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Limitado conocimiento sobre estructura, funcionamiento y competencias de las organizaciones del Estado peruano.	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Analizar de manera integral la estructura, funcionamiento y organización del Estado peruano, y comprender sus principios, componentes, procesos internos y las articulaciones que se dan entre los diferentes poderes y niveles de gobierno.	Gestionar los proyectos y estrategias municipales de manera oportuna y articulada con las municipalidades provinciales y otros poderes y niveles de gobierno.	5	TALLER	C2	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Limitado conocimiento en la gestión de proyectos de inversión (adjudicación, ejecución y seguimiento)	Marco general del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	ALTO	REACCIÓN	Ahondar en el conocimiento y aplicación del marco normativo de gestión de proyectos de inversión	Gestionar proyectos que generen impacto social al interior de las regiones.	5	CURSO	C2	3	0	1	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
3	Desconocimiento del marco normativo habilitante de los procesos que autorizan las modificaciones contractuales	Gestión contractual, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	ALTO	REACCIÓN	Conocer los principales elementos de la gestión contractual según los lineamientos normativos vigentes.	Aplicar el marco normativo para la gestión de modificaciones contractuales de manera adecuada y según los lineamientos normativos vigentes.	2	CURSO	C2	3	0	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
4	Desconocimiento de gasto eficiente de recursos económicos disponibles	Reglas fiscales y planificación idónea del gasto público	ALTO	REACCIÓN	Comprender el funcionamiento económico y financiero del Estado descentralizado y las reglas fiscales para la planificación idónea del gasto público y el manejo transparente de las finanzas públicas a nivel local.	Planificar el presupuesto institucional de manera idónea y eficiente.	3	TALLER	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
5	Bajo desarrollo de herramientas que permitan la priorización del	Programación y formulación multianual del presupuesto	ALTO	REACCIÓN	Identificar los conceptos básicos y la secuencia de los productos de la fase de	Implementar las herramientas que permitan una eficiente priorización y	3	TALLER	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



	presupuesto bajo una modalidad multianual				programación y formulación presupuestaria.	gestión multianual del presupuesto institucional.													
6	Limitado conocimiento en la aplicación de la normativa contable para el Sector Público Peruano y en la elaboración de los Planes Contables	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	ALTO	REACCIÓN	Conocer los lineamientos de la normativa contable para el sector público para su adecuada aplicación en la entidad.	Implementar los lineamientos de las normas internacionales de contabilidad para el sector público de manera adecuada en la entidad.	2	TALLER	C2	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0
7	Conocimiento limitado, de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	Desarrollar la mejora del desempeño individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en beneficio de la ciudadanía.	3	TALLER	C2	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
8	Desconocimiento de la Política de Integridad y Lucha Contra la Corrupción	Anticorrupción en la Administración Pública	INTERMEDIO	REACCIÓN	Conocer las Normas y Directrices de la Política Nacional de Integridad y Lucha Contra la Corrupción.	Contar con servidores civiles íntegros	6	TALLER	C2	2	1	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/ 1,200.00	S/ 300.00	S/ 1500.00
9	Perdida de los valores éticos institucionales.	Ética e Integridad	INTERMEDIO	REACCIÓN	Comprender la importancia de contar con una Institución basada en valores éticos comprometidos con los objetivos de la Institución.	Contar con colaboradores eficaces y eficientes orientados al logro de objetivos	5	TALLER	C2	2	2	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 500.00	S/ 200.00	S/ 700.00
10	Falta de compromiso entre colaboradores.	Taller de vivencias de Desarrollo de Habilidades Blandas	INTERMEDIO	REACCIÓN	Comprender que para el logro de los objetivos es necesario contar con buenas prácticas laborales y el manejo de las habilidades blandas.	Fortalecer el vínculo entre áreas y la mejora de la comunicación entre servidores	11	TALLER	C2	2	1	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 800.00	S/200.00	S/ 1000.00
TOTAL																		S/ 3,200.00	





IX. Matriz PDP

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 ACCIÓN 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	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Estructura, organización y funcionamiento del Estado peruano	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	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	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Marco general del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión contractual, en el marco de la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	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	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Reglas fiscales y planificación idónea del gasto público	Formación Laboral	TALLER	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	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	3	POLÍTICAS SECTORIALES	Programación y formulación multianual del presupuesto	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	3	MATERIAS TRANSVERSALES	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	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	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Anticorrupción en la Administración Pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 1,200.00	S/ 300.00
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	5	HABILIDADES BLANDAS	Ética e Integridad	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 500.00	S/ 200.00
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	11	HABILIDADES BLANDAS	Taller de vivencias de Desarrollo de Habilidades Blandas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 800.00	S/200.00
												TOTAL	S/ 3,200.00	

