



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP 2024



Castillo Grande, marzo del 2024.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS

Aprobado mediante Resolución Directoral N°049-2024-PEAH/DE

Presidente:

Econ. Marco Antonio Pinedo Saldaña

Secretario:

Econ. Julio Herbacio Uscamayta

Representante de la Alta Dirección:

Abog. Elcides Javier Rios Valdez

Representantes de los Trabajadores:

Titular: Sra. Karina Ruiz Pérez

Suplente: Sra. Miriam Esther García Benzaquen



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2024 DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA

I. PRESENTACIÓN

Mediante la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, se 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.

La referida 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, que 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.

Al respecto, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", establece en su numeral 6.4.1.4 que las entidades públicas deben contar con un instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación, denominado Plan de Desarrollo de las Personas.

En ese marco, en función a la normativa vigente, se ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2024 del Proyecto Especial Alto Huallaga, con la finalidad de planificar las acciones de capacitación priorizadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad, teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas; cuya ejecución permitirá cerrar brechas de conocimientos y/o competencias, para contribuir con la mejora del desempeño, el logro de los objetivos institucionales y por ende con la mejora de los servicios que ofrecemos a la ciudadanía.

En ese sentido, la Especialista de Personal ha elaborado de manera técnica el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2024 del PEAH, a partir de los requerimientos de capacitación planteados por las Unidades Orgánicas de la entidad en función a sus necesidades y sobre la metodología que la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR ha establecido en sus instrumentos de gestión.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

II. APECTOS GENERALES

El Proyecto Especial Alto Huallaga constituye una entidad ejecutora del Ministerio de Agricultura y Riego, que se encuentra supervisado por el (la) Viceministro (a) de Desarrollo e Infraestructura Agraria y Riego, cuya finalidad es formular y ejecutar actividades, programas y proyectos de inversión, para elevar el nivel de vida y el proceso de desarrollo de su ámbito de intervención.

El rol del Proyecto Especial Alto Huallaga es promover el aprovechamiento y conservación de los recursos naturales en armonía con el medio ambiente, generando un desarrollo agrario integral sostenible, competitivo, participativo e inclusivo, dentro del ámbito de influencia institucional.

2.1. Misión

“Conducir, fomentar y promover el desarrollo competitivo, sostenible y descentralizado del sector agrario, articulando 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”.

2.2. Objetivos Estratégicos Institucionales

El Proyecto Especial Alto Huallaga contribuye a 03 Acciones Estratégicas Institucionales del Plan Estratégico Institucional del MIDAGRI, se detallan a continuación:

OEI. 02: MEJORAR EL MANEJO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS NATURALES AGRARIOS CON LOS PRODUCTORES AGRARIOS CON LOS PRODUCTORES AGRARIOS FAMILIARES.

AEI.02.01. ASISTENCIA TECNICA EN MANEJO SOSTENIBLE EN SUELOS AGRARIOS DEGRADADOS Y DE LOS RECURSOS FORESTALES, IMPLEMENTADA EN BENEFICIO DE LOS PRODUCTORES AGRARIOS FAMILIARES.

OEI. 03: MEJORAR EL USO DEL RECURSO HIDRICO PARA FINES AGRARIOS POR LOS PRODUCTORES AGRARIOS FAMILIARES.

AEI.03.01. INFRAESTRUCTURA DE RIEGO OPERATIVA EN AREAS AGRICOLAS DE LOS PRODUCTORES AGRARIOS FAMILIARES.

OEI. 06: FORTALECER LA GESTION INSTITUCIONAL

AEI.06.05. MECANISMOS DE GESTION IMPLEMENTADOS EN EL MIDAGRI.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



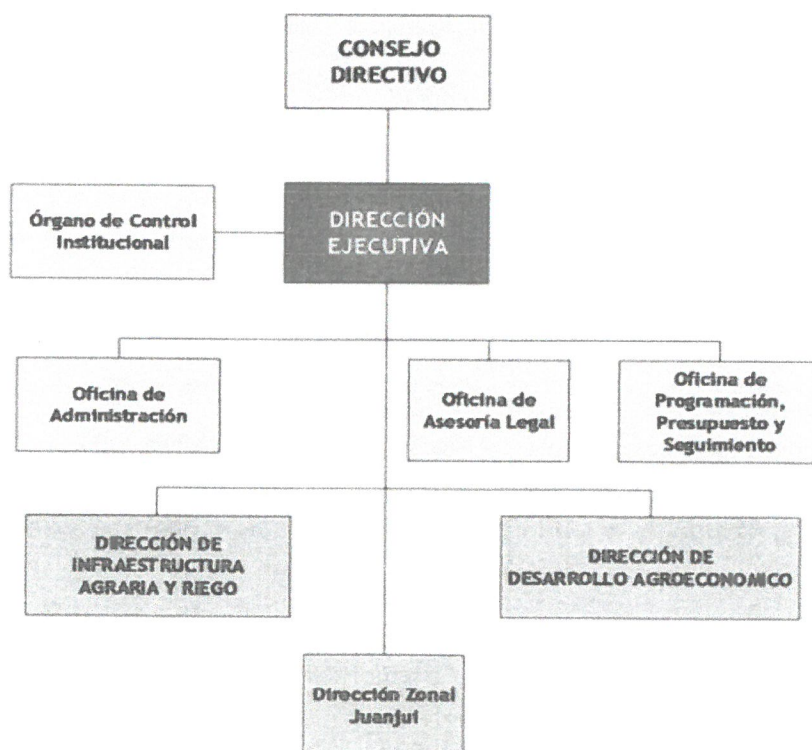
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

2.3. Estructura Orgánica

De acuerdo con la Resolución Ministerial N°0459-2017-MINAGRI: se aprueba el Manual de Operaciones del Proyecto Especial Alto Huallaga, siendo su estructura orgánica actual la siguiente:

1. **Órgano Directivo**
 - a. Dirección Ejecutiva
2. **Órganos de Línea**
 - a. Dirección de Infraestructura Agraria y Riego.
 - b. Dirección de Desarrollo Agroeconómico.
3. **Órgano de Apoyo**
 - a. Oficina de Administración.
4. **Órgano de Asesoramiento**
 - a. Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento.
 - b. Oficina de Asesoría Legal.
5. **Órgano de Control**
 - a. Oficina de Control Institucional.
6. **Órgano Desconcentrado.**
 - a. Dirección Zonal Juanjui.

Gráfico N°01: Organigrama del PEAH





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

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

La entidad cuenta con un total de 43 servidores, en el régimen del Decreto Legislativo N°728.

2.5. Base Legal

El PDP del Proyecto Especial Alto Huallaga se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto
- Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Decreto Supremo N°009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N°002-2014- SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas"
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas". Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias y modificatorias, de ser el caso.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°000029-2024-SERVIR-PE, que Formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, adoptado en la Sesión N° 03-2024-CD, mediante el cual se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil, correspondientes al ciclo 2024-2026.

2.6. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas

2.6.1. Objetivo General de Capacitación

El Plan de Desarrollo de las Personas del año 2024 tiene como objetivo mejorar el desempeño de las y los servidores públicos, fortaleciendo sus capacidades y competencias que los conduzcan a alcanzar el logro de objetivos institucionales y brindar servicios de calidad a los ciudadanos.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

2.6.2. Objetivos Específicos de Capacitación

Con las acciones de capacitación programadas se espera lograr:

- Contribuir a la mejora continua de los procesos a cargo de cada órgano y unidad orgánica.
- Aportar a la línea de carrera de las y los servidores/as públicos.
- Optimizar los servicios que son brindados a los ciudadanos y usuarios.

III. PLANIFICACION DEL PROCESO DE CAPACITACION

3.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION (DNC)

Para el desarrollo de esta fase utilizó la metodología establecida en la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SEVIR-PE. La herramienta utilizada para esta fase fue la Matriz de Requerimiento de Capacitaciones de los/as responsables de los órganos y unidades orgánicas a la Oficina de Recursos Humanos, posterior a ello se realizó la consolidación y priorización, dando como resultado el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

3.2. ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

De acuerdo con 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 (versión preliminar) la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina de Recursos Humanos y presupuesto asignado.

Asimismo, la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentra alineada a las necesidades identificadas y esta priorizada de acuerdo a la disponibilidad presupuestal para el presente año.

En la sesión con el Comité de Planificación de la Capacitación, la Oficina de Recursos Humanos socializó con los integrantes la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para identificar observaciones y subsanaciones, ello previo a la presentación al Director Ejecutivo.

IV. EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

4.1. ALCANCE DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), se encuentra a disposición de



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

las y los servidores/as cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que ocupen puestos al interior del PEAH; encontrándose sujetos al alcance de la normatividad aplicable al subsistema de capacitación para el sector público.

Asimismo, el PDP contiene capacitaciones de formación laboral, las cuales tienen por objeto capacitar a las y los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía.

4.2. ADMINISTRACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El proceso de capacitación que forma parte del subsistema gestión del desarrollo y la capacitación es gestionado a través de la Oficina de Administración – Unidad de Personal.

4.3. RESPONSABILIDADES

- a) **Dirección Ejecutiva:** Liderar la implementación de estrategias para implementar la gestión de la capacitación en el PEAH para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- b) **Directivos:** Son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de las y los servidores/as a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.
- c) **Los servidores y servidoras:** Son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y 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.
- d) **La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces:** Es responsable de cumplir lo establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y 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.
- e) **La Unidad de Abastecimiento y Servicios Generales:** Conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina de Administración – Unidad de Personal en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- f) **La Oficina de Programación, Presupuesto y Seguimiento:** Informar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar brechas de conocimientos o habilidades a través de los profesionales de Cooperación Técnica.

V. INVERSIÓN

El Plan de Desarrollo de las personas para el año 2024, ha considerado una inversión de S/15,600.00 que beneficiará a un total de 44 servidores y servidoras en la entidad, con la ejecución de 23 acciones de capacitación.

VI. ANEXOS

- Matriz PDP – 2024.
- Matriz de Ejecución del PDP – 2023.

MATRIZ DNC

(Para su llenado leer la hoja "Instrucciones" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz DNC". No modificar el contenido de las columnas que indica "Fórmula")

ORDENAR

		Campos a completar por el área usuaria				ORDENAR													
		Campos a completar por la ORE																	
		Campos que el excel auto completa																	
		Campos solicitados en Matriz PDP																	
N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÁN ASOCIADOS A LA 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 LA CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FÓRMULA				16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN					
					De Aprendizaje (¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera 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 denunciado?)				9. VALOR DEL BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN ASOCIADO AL NIVEL DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIADO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RIESGO DE PERTINENCIA	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN					
														COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL			
1	Falta de conocimiento sobre proyectos de inversión en INVERTE PE, los cuales ocasiona dificultades para la elaboración y llenado de los formularios, fichas técnicas, perfiles, expedientes técnicos y formatos de INVERTE PE, DA, DA, y 1202 de los proyectos en formulación y ejecución del Proyecto Especial Alto Huánuco.	Proyectos de inversión en el marco del INVERTE PE.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Definir y elaborar la Programación, Formulación, Evaluación, Gestión y Ejecución de proyectos de inversión pública en el marco del INVERTE PE.	Implementar y realizar un adecuado proceso de Programación, Formulación, Evaluación, Gestión y Ejecución de proyectos de inversión pública en el marco del INVERTE PE, lo que resultará en mantener actualizados los formularios DA, DA, y 1202, en áreas de formulación y ejecución de proyectos.	10	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	CI	9	9	9	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600	600	1200
2	Dificultad para evaluar variables ambientales (calidad del aire, suelo y agua) que permita determinar los cambios que se puedan generar durante la construcción, operación y cierre de los Proyectos.	Monitoreo Ambiental	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar los lineamientos para responder en forma oportuna, a cualquier contingencia que pueda ocurrir en el desarrollo de actividades del Proyecto.	Elaborar informes Técnicos ante la Autoridad Competente, asegurando que los impactos pronosticados por la intervención del Proyecto, se encuentren dentro de los límites ambientales establecidos por la normatividad vigente y el Estudio de Impacto Ambiental.	5	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	CI	3	3	3	3	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	600	600	1200
3	Dificultad en el uso del SIGA 2024, como consecuencia de ello se retrasan los procesos en los centros de costo.	SIGA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la actualización del Sistema de Información de la Gestión del Estado	Aplicar los conocimientos técnicos y prácticos sobre la actualización al SIGA, para el desarrollo de los procesos de la entidad.	6	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	CI	3	2	3	3	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	0	0	0
4	Insuficiente conocimiento sobre normativa del ministerio de inversión de obras paralizadas.	Gestión de inversiones	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la concepción de la inversión pública, así como los procedimientos de Programación, Formulación (proyectos e IOMR), Ejecución, Liquidación y Cierre, además de reactivación de obras paralizadas.	Aplicar la normativa vigente para la gestión adecuada y oportuna de inversiones (micro y macro).	6	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	CI	3	2	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
5	Falta de conocimiento y del dominio del Sistema INFOBRAS	Uso, Gestión y Registro de INFOBRAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer y entender el manejo del sistema INFOBRAS	Operar de manera adecuada el sistema INFOBRAS el mismo que nos permite realizar el registro, seguimiento integral de las obras públicas a nivel nacional, de manera oportuna y eficiente.	12	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	CI	3	2	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
6	Existencia de errores en el llenado de los FORMATO 1B2 y FORMATO 1B3	Uso, Gestión y Registro de Formularios NPS y Formato 1B2 B	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender y elaborar de manera correcta los FORMATO 1B2 y FORMATO 1B3	Aplicar el procedimiento para el desarrollo de los FORMATO 1B2 y FORMATO 1B3 de manera adecuada y en el marco de la normatividad vigente.	12	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	CI	3	2	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
7	Limitado conocimiento sobre la estrategia nacional para la implementación progresiva de la adopción y uso de BIM en los procesos de inversión	Plan BIM	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer y entender la estrategia nacional para la implementación progresiva de la adopción y uso de BIM en los procesos de inversión	Aplicar la estrategia nacional para la implementación progresiva de la adopción y uso de BIM en los procesos de inversión desarrollados por las entidades competentes.	12	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	CI	3	2	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600	600	1200
8	Insuficiente conocimiento sobre las herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación para ser implementadas en la entidad.	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer el marco general para la gestión del talento en las entidades públicas, tales como la gestión del rendimiento y la gestión de la capacitación	Comprender el funcionamiento de la Gestión de Rendimiento y la Gestión de la Capacitación y su importancia como herramienta para la gestión del talento en las entidades públicas, con la finalidad de contribuir a la mejora del desempeño individual e institucional en beneficio de la ciudadanía.	1	CURSO	CI	3	2	3	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
9	Escasos conocimientos en materia normativa de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el marco normativo de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aplicar los lineamientos normativos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	8	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	CI	3	2	2	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
10	Conocimientos desactualizados o limitados sobre la normativa de contrataciones y los procedimientos sobre las adquisiciones, que dificultan la gestión adecuada y oportuna	Gestión de las adquisiciones	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender las actualizaciones de la Ley de Contrataciones del Estado, así como los procedimientos vinculados al abastecimiento público como la elaboración de requerimientos de bienes y servicios (ET y TOR), Programación Nacional de Contrataciones, elaboración del cuadro de	Aplicar la normativa vigente para la gestión adecuada y oportuna de adquisiciones	2	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	CI	3	1	3	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0



11	Exceso conocimiento sobre el contenido y/o estructura de Expedientes Técnicos y/o Estudios Definitivos y Liquidación Técnica. Proceso para su formulación y evaluación de los mismos.	Expedientes Técnicos y/o documentos equivalentes y Liquidación Técnica y Proceso de Proyecto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Identificar los procedimientos para la elaboración de Expedientes Técnicos y/o Estudios Definitivos y Liquidación Técnica. Proceso de Proyecto de inversión.	Elaborar y evaluar Estudios Definitivos y Liquidación Técnica. Proceso de Proyecto de inversión.	10	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	1	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	500	500	1200
12	Exceso conocimiento en Programación, ejecución, modificación y evaluación del presupuesto.	Programación, ejecución, modificación y evaluación del presupuesto.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las definiciones básicas, así como los procesos en la Programación, Ejecución, modificación y evaluación del presupuesto.	Aplicar adecuadamente los procesos en la Programación, Ejecución, modificación y evaluación del presupuesto.	4	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
13	Exceso conocimiento en la Elaboración, ejecución, modificación, reporte de seguimiento y evaluación del POI.	Elaboración, ejecución, modificación, reporte de seguimiento y evaluación del POI.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Entender la elaboración, ejecución, modificación, reporte de seguimiento y evaluación del POI.	Aplicar los conocimientos para la elaboración, ejecución, modificación, reporte de seguimiento y evaluación del POI.	4	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
14	Limitado conocimiento de la programación multi anual que afecta la ejecución de las inversiones y su relación con las modificaciones presupuestarias para su posterior certificación presupuestal. Lo que ocasiona retrasos en la gestión del avance físico y financiero, afectando el cumplimiento de las metas institucionales, sectoriales y nacionales.	Gestión de Presupuesto e Inversiones Públicas.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el procedimiento de la programación multi anual, su relación con las modificaciones presupuestarias con la finalidad de fortalecer la gestión respecto al seguimiento y ejecución de las inversiones a nivel sectorial.	Aplicar la normatividad en materia presupuestal y de inversiones con la finalidad de fortalecer la gestión sectorial respecto al seguimiento y ejecución presupuestal en aplicación de la normativa vigente, a fin de orientar a las áreas relevantes del sector económico.	4	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600	600	1200
15	Dificultad en la elaboración del proceso de planificación articulado con otros sistemas administrativos, para la identificación, selección y priorización de una cartera de inversiones.	Programación Multi anual de Inversiones 2024-2026.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar la Programación Multi anual de Inversiones 2024-2026, para el cierre de brechas de infraestructura o de acceso a servicios públicos para la población.	Desarrollar un proceso de planificación articulado con otros sistemas administrativos, para la identificación, selección y priorización de una cartera de inversiones.	4	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600	600	1200
16	Exceso conocimiento de la normatividad vigente para la aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario.	Procedimiento Administrativo Disciplinario.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	Desarrollar e implementar la materia correcta las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	600	600	1200
17	Limitado conocimiento respecto a la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, lo que no permite el fondeo de implementación de los procesos a implementar.	Modernización de la Gestión Pública.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer los conceptos del modelo de gobierno que se establecen en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 con la finalidad de ofrecer bienes, servicios y regulaciones que mejoren la calidad de vida de la ciudadanía.	Ofrecer bienes y servicios sobre la base de los conceptos del modelo de gobierno de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.	1	CURSO	C1	3	2	2	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
18	Deficiencias en la interpretación y aplicación de la Ley N° 27444.	Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Entender e interpretar la Ley N° 27444 para su aplicación en los procesos de la entidad.	Aplicar de manera correcta la Ley N° 27444 en los procesos de la entidad.	3	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	600	600	1200
19	Inadecuada aplicación de la gestión documental, por desconocimiento de la normatividad y requisitos sobre uso de documentos electrónicos, dificultando el trámite y atención de la ciudadanía.	Modelo de Gestión Documental. Diseño e implementación.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el modelo de gestión documental, sus definiciones básicas, ciclo de vida del documento y medios de archivo, el documento en el gobierno digital, así como la organización y desempeño del personal encargado de la gestión documental.	Aplicación correcta del modelo de gestión documental.	1	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	1	1	5	GENERALES	VIRTUAL	4	600	600	1200
20	Dificultad de estructurar acciones para afrontar situaciones de riesgos y accidentes durante la ejecución de Proyectos.	Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA).	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Identificar normas de orden técnico, legal y social, para la protección de la vida humana, salud y seguridad, así como la prevención de accidentes e incidentes laborales.	Evaluar los riesgos existentes en las diferentes actividades del Proyecto y mantener condiciones seguras de trabajo con inspecciones y adopción de medidas correctivas.	5	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	2	3	5	5	POLEMICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	600	600	1200
21	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentados en las decisiones propias de la función pública y que tienen un potencial de impacto en la gestión organizacional.	Ética e integridad en la Función Pública.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender los conceptos clave y normativos sobre la ética e integridad en la función pública.	Comprender y construir una gestión pública con ética e integridad, en la conducta cotidiana como servidores civiles.	44	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	1	2	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
22	Falta de conocimiento en la normativa y modelo de Sistema Control Interno (SCI), que afecta su implementación en la entidad.	Control Interno.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender las normas de control interno y el modelo de implementación del SCI, la identificación de riesgos y definición de medidas de mitigación, así como la documentación y actualización del mismo.	Construir adecuadamente la matriz de riesgos y aplicar las medidas de mitigación del Plan de Acción anual.	44	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	2	1	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	500	600	1200
23	Inadecuadas competencias y habilidades en el uso de metodologías para la gestión de riesgos, que a su vez genera una inadecuada identificación de riesgos y el desarrollo de los planes de contingencia.	Gestión de Riesgos.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender de las metodologías para la adecuada gestión de riesgos en la entidad, así como su implementación de los Sistemas de Gestión de la Entidad.	Identificar correctamente los riesgos y gestionar adecuadamente su tratamiento.	44	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	2	1	2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	600	600	1200



24	reconstrucción de actividades laborales debido a que porfiria avienta denuncias en la gestión de espaldas o relación de poder por aspectos relacionados a relaciones laborales	Gestión de Conflictos de Intereses	ALTO	REACCIÓN	Comprender la gestión de conflicto por intereses para la mejora de la gestión pública y la integridad en el país	Realizar adecuadamente los conflictos de intereses en las instituciones públicas con la finalidad de fortalecer la gestión pública y la integridad en el país	44	CONFERENCIA	C2	3	0	2	5	HABILIDADES BLANDAS	VIRTUAL	3	0	0	0
25	denuncias por presuntos actos de corrupción, a fin de otorgar datos y falta administrativos, lo cual denota que no se sanciona adecuadamente las denuncias a los	Datos de corrupción	ALTO	REACCIÓN	Identificar los delitos de corrupción, a fin de remitirlos adecuadamente y en los plazos prudenciales	Realizar una adecuada evaluación de hechos y documentos que sustentan denuncias por presuntos actos de corrupción	44	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	0	2	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
26	Escasos conocimientos respecto a la transparencia y acceso a la información pública en el Marco del Modelo de Integridad	Transparencia y Acceso a la Información Pública en el Marco del Modelo de Integridad	INTERMEDIO	REACCIÓN	Conocer lo establecido para la transparencia y acceso a la información pública, en base al Marco del Modelo de Integridad	Aplicar lo establecido para la transparencia y acceso a la información pública en el marco del modelo de integridad	2	CONFERENCIA	C2	2	0	2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	600	600	1200
27	Insuficiente conocimiento de la aplicación del enfoque de género basado en la igualdad de oportunidades en la entidad	Implementación del Enfoque de Género basado en la igualdad de Oportunidades	INTERMEDIO	REACCIÓN	Entender los aspectos clave del Enfoque de Género basado en la igualdad de Oportunidades, sus procedimientos e instrumentos adecuados para su aplicación	Aplicar estrategias para implementar el Enfoque de Género basado en la igualdad de Oportunidades en la entidad	44	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	2	0	2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0

378

15800

X

!

K/24



MATRIZ PDP

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

Nombre de entidad	PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA
RUC de entidad	20202348654

Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos
Información que proviene 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 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	44	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	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	44	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Control interno	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	600	600
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	44	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Riesgos	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	600	600
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	44	HABILIDADES BLANDAS	Gestión de Conflicto de Intereses	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	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	44	MATERIAS TRANSVERSALES	Delitos de corrupción	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	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	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	SIGA	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	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	2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de las adquisiciones	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	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	1	GENERALES	Modelo de Gestión Documental: Diseño e implementación	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	600	600
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	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Uso, Gestión y Registro de INFOBRAS	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	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	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Plan BIM	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	600	600
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	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Proyectos de inversión en el marco del INVIERTE PE.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	600	600
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	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Elaboración de Expedientes Técnicos y/o documentos equivalentes y liquidación Técnica Financiera de Proyectos	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	600	600
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	10	POLÍTICAS SECTORIALES	Monitoreo Ambiental	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	600	600



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	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA)	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	600	600
16	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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Presupuesto e Inversiones Públicas	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	600	600
17	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	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programación Multianual de Inversiones 2024-2026.	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	600	600
18	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	Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley Nº 27444	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLD CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	600	600
19	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	Procedimiento Administrativo Disciplinario	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	600	600
20	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	Transparencia y Acceso a la Información pública en el Marco del Modelo de Integridad	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	600	600
21	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	44	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Enfoque de Género basado en la Igualdad de Oportunidades	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4	0	0
22	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la Gestión Pública	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
23	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	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
												TOTAL	19600	

✕

