



PERÚ

Agencia de Compras de
las Fuerzas Armadas



Plan de Desarrollo de las Personas de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas para el Año 2025



INDICE

- I. PRESENTACIÓN
- II. ASPECTOS GENERALES
 - 2.1 MARCO LEGAL
 - 2.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES
 - 2.3 MISIÓN INSTITUCIONAL
 - 2.4 ESTRUCTURA ORGÁNICA
 - 2.5 NÚMERO DE SERVIDORES/AS QUE CONFORMAN LA ENTIDAD
 - 2.6 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)
 - 2.7 FUENTE DE FINANCIAMIENTO
- III. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

**PERÚ**Agencia de Compras de
las Fuerzas ArmadasOficina General de
Administración

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

I. PRESENTACIÓN

La Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas - ACFFAA, es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Defensa, encargado de planificar, organizar y ejecutar el Plan Estratégico de Compras del Sector Defensa, así como los procesos de contrataciones de bienes, servicios, obras y consultorías a su cargo, en el mercado nacional y extranjero.

La Gestión de la Capacitación en la entidad es de carácter estratégico, debido al impacto que tiene en el desarrollo de los servicios brindados, constituyéndose en un elemento primordial para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales mediante el cierre de brechas de conocimientos de los/as servidores/as, buscando la eficiencia, la mayor productividad y el desarrollo profesional y personal de los mismos. Su finalidad es coadyuvar con el cumplimiento de los objetivos y funciones de los órganos de la entidad, mejorando la calidad del servicio que se brinda a los Órganos bajo el ámbito de competencia de la Agencia - OBAC.

El Plan de Desarrollo de las Personas de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas para el Año 2025 (en adelante, "Plan de Desarrollo de las Personas 2025") ha sido elaborado en función a las necesidades de capacitación de las Unidades Orgánicas y al mismo tiempo a las necesidades en temas de Integridad, Sistema de Gestión Antisoborno, Sistema de Control Interno, entre otras, lo cual contribuirá a potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos, fortalecer las competencias y desarrollar habilidades de los/las servidores/as para la mejora de la calidad y transparencia de los servicios brindados a la ciudadanía.

Al respecto y en cumplimiento de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, así como a las actualizaciones contenidas en la Caja de Herramientas de la Sección de Gestión de la Capacitación del Portal Institucional de SERVIR, se presenta el Plan de Desarrollo de las Personas 2025, cuyo contenido se enmarca en los objetivos estratégicos institucionales del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas para el periodo 2025-2030 y en el Plan Operativo Institucional (POI) 2025 de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, considerando que la capacitación de sus servidores/as contribuye a mejorar la calidad de los servicios que brinda la entidad, la cual es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales a través del recurso humano capacitado.



II. ASPECTOS GENERALES

2.1 MARCO LEGAL

- a) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, en su artículo 7 establece que *"La gestión y el uso de los recursos públicos de la Administración Pública, sus dependencias, entidades y organismos deberá estar sometida a la medición del cumplimiento de las funciones asignadas y la obtención de resultados, los cuales serán evaluados periódicamente"*.
- b) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- c) Ley N° 32185, que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- d) Decreto Legislativo N° 1128, que crea la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, en su artículo 1 establece que la Agencia es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Defensa, con personería jurídica de derecho público, con autonomía funcional, económica y administrativa, constituyendo un pliego presupuestal.
- e) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- f) Decreto Supremo N° 004-2014-DE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE, que formaliza la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- h) 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".
- i) Resolución Jefatural N° 018-2024-ACFFAA, que aprueba el Plan Estratégico Institucional ampliado de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas para el periodo 2025-2030.
- j) Resolución de Secretaría General N° 045-2024-ACFFAA/SG, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) Anual 2025 de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.



2.2 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 se ha establecido considerando los Objetivos Estratégicos Institucionales contenidos en el Plan Estratégico Institucional de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas para el periodo 2025-2030, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 018-2025-ACFFAA, del 31 de enero de 2025.

La ACFFAA ha definido tres objetivos estratégicos para el mediano y largo plazo.

2.2.1 Objetivo Estratégico Institucional N° 01

Mejorar la Gestión de las Contrataciones del Sector
Defensa

2.2.2 Objetivo Estratégico Institucional N° 02

Modernizar la Gestión Institucional



2.3 MISIÓN INSTITUCIONAL

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 se ha establecido considerando, además, la misión institucional contenida en el Plan Estratégico Institucional de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas para el periodo 2025-2030, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 018-2025-ACFFAA del 31 de enero de 2025.

MISIÓN INSTITUCIONAL

“Ejecutar los procesos de contratación de bienes, servicios, obras y consultorías de los requerimientos estratégicos del Sector Defensa, con estándares de calidad, eficiencia, transparencia y oportunidad”.



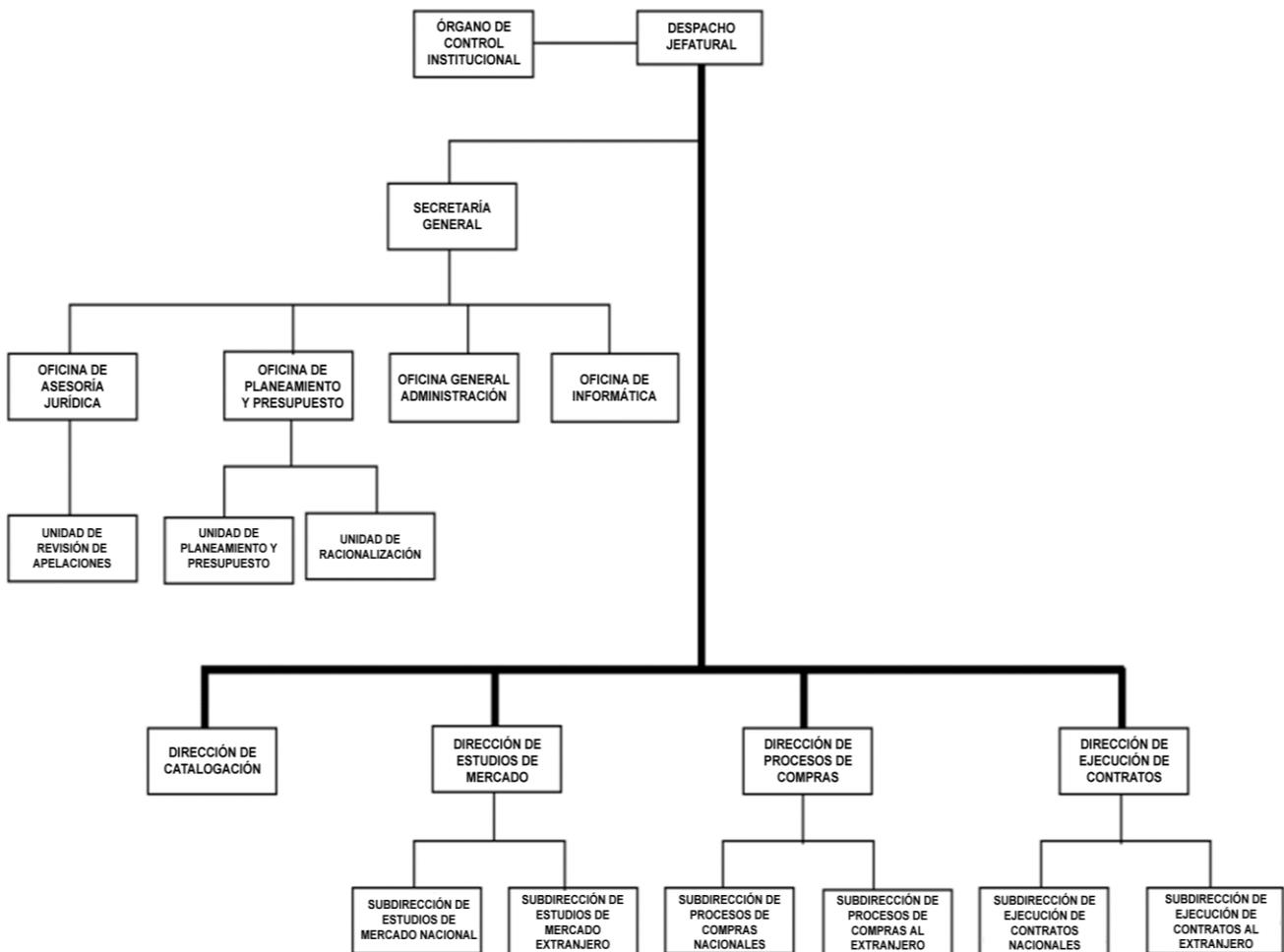
2.4 ESTRUCTURA ORGÁNICA

El Reglamento de Organización y Funciones de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2014-DE, establece la estructura orgánica de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, constituida por veinte (20) unidades de organización.

ORGANIGRAMA DE LA ACFFAA

Dispuesto en el Reglamento de Organización y Funciones de la ACFFAA

DECRETO SUPREMO N° 004-2014-DE





1. Órganos de Alta Dirección

- 1.1. Despacho Jefatural
- 1.2. Secretaría General

2. Órgano de Control Institucional

- 2.1. Órgano de Control Institucional

3. Órganos de Administración Interna

3.1. Órganos de Asesoramiento

- 3.1.1. Oficina de Asesoría Jurídica
 - 3.1.1.1. Unidad de Revisión de Apelaciones
- 3.1.2. Oficina de Planeamiento y Presupuesto
 - 3.1.2.1. Unidad de Planeamiento y Presupuesto
 - 3.1.2.2. Unidad de Racionalización

3.2. Órganos de Apoyo

- 3.2.1. Oficina General de Administración
- 3.2.2. Oficina de Informática

4. Órganos de Línea

- 4.1. Dirección de Catalogación
- 4.2. Dirección de Estudios de Mercado
 - 4.2.1. Subdirección de Estudios de Mercado Nacional
 - 4.2.2. Subdirección de Estudios de Mercado Extranjero
- 4.3. Dirección de Procesos de Compras
 - 4.3.1. Subdirección de Procesos de Compras Nacionales
 - 4.3.2. Subdirección de Procesos de Compras al Extranjero
- 4.4. Dirección de Ejecución de Contratos
 - 4.4.1. Subdirección de Ejecución de Contratos Nacionales
 - 4.4.2. Subdirección de Ejecución de Contratos al Extranjero



2.5 NÚMERO DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

La ACFFAA está conformada en la actualidad, según su régimen laboral, por los siguientes servidores:

D. Leg. 276	D. Leg. 728	D. Leg. 1057	Ley N° 28359	D. Leg. 1144	Total Servidores/as
0	0	81	8	17	106

2.6 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) se define como el proceso sistemático de recolección de datos que permite determinar y priorizar las necesidades y objetivos organizacionales que pueden alcanzarse con la contribución de acciones de capacitación.

Las acciones de capacitación incluidas en el presente plan se planificaron en coordinación con los Jefes y Directores de la ACFFAA, los cuales luego del análisis respectivo lo plasmaron en la matriz de requerimiento.

Por otro lado, la Matriz DNC se valorizó por un monto de S/ 171,470.00 (Ciento Setenta y Un Mil Cuatrocientos Setenta y 00/100 Soles).

Asimismo, las acciones de capacitación transversales incluidas en el presente plan se planificaron en coordinación con la Coordinadora de la Unidad Funcional de Integridad conformada al interior del despacho de la Secretaría General de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas por la Resolución de Secretaría General N° 016-2024-ACFFAA/SG, las cuales se sistematizaron en la matriz de requerimiento.



PERÚ

Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas

Oficina General de Administración

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

MATRIZ DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (MATRIZ DNC)

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	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 identificado?	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 DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Falta de actualización de las disposiciones normativas relacionadas a las contrataciones del Estado.	Curso "Gestión de las Contrataciones del Estado"	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	Conocer las disposiciones normativas vigentes y la respectiva casuística sobre contrataciones del Estado, para una correcta elaboración de procesos.	Elaborar informes relacionados a las contrataciones del Estado con el sustento normativo pertinente y actualizado para una mejor toma de decisiones	3	CURSO	D	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	2	3000		3000
2	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que no permiten determinar las conclusiones	Curso "Redacción eficaz"	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de informes técnicos.	Elaborar informes técnicos sin errores, dentro del plazo de atención establecido.	1	CURSO	D	3	3	3	9	GENERALES	SEMIPRESENCIAL	3	500		500
3	Ejecución del Plan de homogenización y estandarización de bienes y servicios	Curso en evaluación de la conformidad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Conocer los requisitos mínimos para la evaluación de la conformidad que deben contener en las EET-.	Elaborar fichas técnicas según las normas aplicables	4	CURSO	D	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	3	5200		5200
4	Falta de conocimiento sobre la cadena de suministro en la catalogación de bienes militares del sector defensa, dificultando la correcta identificación y clasificación de los bienes. Sin una capacitación adecuada en estos aspectos, el personal puede enfrentar desafíos para cumplir con los estándares requeridos, lo que impacta negativamente en la efectividad y la operatividad del área al estar próximo de pasar a ser TERZ en el SOC.	Curso Cadena de Suministro	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir conocimientos fundamentales sobre la gestión eficiente de los recursos y la logística. Además, desarrollar habilidades en el análisis de datos con el propósito de aplicar el Sistema OTAN de Catalogación que coadyuva a la eficiencia logística del Sector Defensa.	Aprovechar la información del Sistema OTAN de Catalogación en la Cadena de Suministro del Sector Defensa.	4	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	4	5200		5200
5	FALTA DE ACTUALIZACIÓN DE LOS CAMBIOS EN LA NORMATIVIDAD LA NUEVA LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS Y SU REGLAMENTO LO QUE PUEDE CONDUCIR A ERRORES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN (LEY 32069)	CURSO DE ACTUALIZACIÓN DE LA LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS Y SU REGLAMENTO (LEY 32069)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	INTERPRETAR CORRECTAMENTE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO, ESPECÍFICAMENTE EN LA ETAPA DE ACTOS PREPARATORIOS CON LA FINALIDAD DE REDUCIR ERRORES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS OBTENIDOS CON LA FINALIDAD DE ORIENTAR LA CONTRATACIÓN DE BIENES, SERVICIOS Y OBRAS PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES PÚBLICOS Y ASÍ REDUCIR ERRORES EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	11	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	2	9900		9900
6	DEFICIENTE CONOCIMIENTO DE LAS CONTRATACIONES INTERNACIONALES LO QUE LIMITA LA CAPACIDAD DEL ESPECIALISTA PARA DETERMINAR ADECUADAMENTE LAS CONDICIONES QUE ESTABLECE EL MERCADO INTERNACIONAL DIFICULTANDO LA FORMULACIÓN DE LOS INFORMES DE ESTUDIO DE MERCADO.	CAPACITACIÓN EN CONTRATACIÓN INTERNACIONAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PERMITIR AL ESPECIALISTA ENTENDER EL CONTEXTO SOBRE EL CUAL SE DESARROLLAN LAS CONTRATACIONES INTERNACIONALES, PROPORCIONANDO CONOCIMIENTOS Y CRITERIOS DE LA OPERATIVIDAD INTERNACIONAL, IDENTIFICANDO NUEVOS MERCADOS, EMPLEO DE HERRAMIENTAS DIGITALES Y LAS NORMAS DE ACCESO	FORMULAR DE MANERA EFICIENTE LOS INFORMES DE POSIBILIDADES QUE OFRECE EL MERCADO INTERNACIONAL	11	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	3	13200		13200



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	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 identificado?	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 DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
7	Dificultad en la gestión de las Contrataciones Públicas, debido a las modificaciones en la nueva ley de Contrataciones Públicas y su reglamento, lo cual genera retrasos administrativos.	CURSO EN CONTRATACIONES PÚBLICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y comprender los procedimientos y modificaciones de la nueva ley de Contrataciones y su reglamento, con el objeto de realizar una correcta aplicación de los mismos	Realizar una correcta aplicación de los procedimientos y modificaciones de la nueva ley de Contrataciones y su reglamento, garantizando una gestión eficiente.	8	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	2	6400		6400
8	Desactualización de los nuevos cambios en las contrataciones Públicas de Obras, situación que impacta en la gestión organizacional	CURSO EN CONTRATACIONES PÚBLICAS (OBRAS)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Adquirir nuevos conocimientos sobre la gestión de las Contrataciones de Obras Públicas según la nueva LCE y su Reglamento, a fin de mejorar los procesos de Contrataciones.	Mejorar los procesos de Contrataciones, sin errores o deficiencias y dentro de los plazos establecidos en la normatividad vigente	4	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	3	3200		3200
9	Complicación en el desarrollo y gestión de los procedimientos del Comercio Internacional vigente, hecho que podría generar errores en la gestión.	CURSO EN COMERCIO INTERNACIONAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los procedimientos y criterios prácticos, así como los aspectos operativos, financieros y comerciales del comercio internacional. Para desarrollar y gestionar estrategias eficaces y eficientes.	Desarrollar y gestionar estrategias, respetando las regulaciones para operar en un entorno global y analizando mercados internacionales.	8	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	4	17800		17800
10	La ejecución de la inversión pública tiene un enfoque tradicional predictivo (formalista, secuencial, desintegrado) con una ejecución llena de sobrecostos, sobretiempos, de calidad	Herramientas de Gestión para la Inversión Pública (AGILE, IPO, PMO, BIM y Contratos Estandarizados)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las herramientas de gestión más exitosas avaladas por la práctica internacional y nacional, pero adaptadas a nuestra realidad peruana, de modo tal que se mejoren las competencias del equipo para	Aplicar los conocimientos obtenidos, haciendo uso de las herramientas de gestión más exitosas avaladas por la práctica internacional y nacional, a través de la emisión de informes legales.	5	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	3	4500		4500
11	A raíz de las diversas modificaciones de la Ley de Contrataciones, la cual guarda coherencia con las funciones a cargo de esta ACFFAA, los servidores requieren actualizar conocimientos que permitan atender los requerimientos solicitados en los procedimientos legales, y las problemáticas suscitadas en el devenir del desarrollo propio de las actividades encargadas a esta oficina.	Contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar razonablemente justificada y fundamentadamente las opiniones y respuestas a consultas formuladas por otras áreas.	Aplicar los conocimientos obtenidos haciendo uso de conocimientos jurídicos en materia de contrataciones, que faciliten las respuestas a las consultas formuladas por los diferentes órganos de la Agencia, mediante la emisión de opiniones legales contenidas en documentos diversos.	5	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	2	4500		4500
12	Complejidad en la interpretación y aplicación de normativas públicas.	Gestión Pública y Gobernanza	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Contruir competencias, mejorando la eficiencia institucional y asegurando el cumplimiento de objetivos estratégicos	Realizar con eficiencia la interpretación y aplicación de normativas públicas, reduciendo los tiempos de respuesta y aumentando la calidad en las funciones asignadas, mediante la implementación de conocimientos adquiridos.	5	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	3	4250		4250
13	Dificultad en el análisis tanto para la solución de requerimientos solicitados en los procedimientos legales, como para las problemáticas suscitadas en el devenir del desarrollo propio de las actividades encargadas a esta oficina, dada la complejidad de los temas asignados a cada servidor, los mismos que tienen relación directa con la aplicación del Derecho Administrativo.	Curso de Especialización en Derecho Administrativo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar razonablemente justificada y fundamentadamente las opiniones y respuestas a consultas formuladas por otras áreas.	Aplicar los conocimientos obtenidos haciendo uso de estrategias jurídicas que faciliten las respuestas a las consultas formuladas por los diferentes órganos de la Agencia, mediante la emisión de opiniones legales contenidas en documentos diversos.	5	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	SEMPRESENCIAL	4	4750		4750
14	La oficina tiene como una de sus funciones resolver los recursos de apelación en materia de observaciones (función), lo cual se vincula directamente con la capacitación solicitada	Curso Procedimiento Administrativo Sancionador	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la potestad sancionadora de la administración aplicada a cada caso concreto	Resolver los recursos de apelación presentados a esta oficina empleando criterios adecuados en función a cada caso	5	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	4	9950		9950



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	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 identificado?	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 DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
15	Actualización de conocimientos y habilidades en el uso de metodologías y parámetros para la formulación de los proyectos de inversión, en el invierte pe.	CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LAS INVERSIONES PÚBLICAS INVIERTE.PE	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la diversidad de metodologías y parámetros de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales en el sistema nacional de programación multianual gestión de inversiones.	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	1	CURSO	D	2	3	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	4	2500		2500
16	Falta de implementación de indicadores en el Plan Estratégico de Compras del Sector Defensa	PLANAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL SECTOR PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Aplicar técnicas para implementación de indicadores	Elaboración de informes semestrales con indicadores Estratégicos para una correcta formulación de los planes	2	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	2	800		800
17	Actualización de la Ley de Contratación Pública, las modificaciones de la Ley de Contrataciones Públicas ocasiona dificultades en la evaluación de los procesos de contratación de bienes y servicios, genero mejoras en los servicios de control ejecutados por el OCI en la entidad.	DIPLOMADO EN CONTRATACIONES PÚBLICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	IDENTIFICAR E INTERPRETAR EL MARCO NORMATIVO QUE ORIENTE LA CONTRATACIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	EVALUAR LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE ACUERDO A LA NORMATIVA VIGENTE	1	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	3	600		600
18	Falta de actualización en la norma ocasiona retrasos en la elaboración de los procesos de contrataciones	Gestión de las Contrataciones Públicas en el Mercado Nacional y Extranjero	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar e interpretar el marco normativo que oriente la contratación de bienes y servicios en el mercado nacional y extranjero	Aplicar de manera correcta los lineamientos de la normativa para una correcta toma de decisiones	106	CURSO	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	2	39000		39000
19	Falta de actualización en el manejo de los sistemas OTAN y que podría ocasionar errores en la toma de decisiones	Gestión de Catalogación OTAN	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la administración y operación del sistema OTAN de catalogación para el desarrollo y manejo de una mejor base de datos	Aplicar de manera correcta los lineamientos de la operación de los sistemas para una correcta toma de decisiones	106	CURSO	D	3	2	3	8	GENERALES	SEMPRESENCIAL	2	0		0
20	La falta de actualización en la interpretación de la norma ISO 9001 y la insuficiencia de auditores internos capacitados afectan el cumplimiento de las metas del área, ya que pueden generar errores en la aplicación de los requisitos normativos y en la ejecución de auditorías. Además, la existencia de un conflicto de interés, al asignar auditorías a personal encargado del mantenimiento del sistema de calidad, compromete la objetividad del proceso. Esto limita la capacidad de evaluación y mejora del sistema de gestión, incrementando el riesgo de decisiones basadas en hallazgos inexactos y afectando la mejora continua.	INTERPRETACIÓN Y FORMACIÓN DE AUDITORES INTERNOS BAJO LA NORMA ISO 9001:2015	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender los principios de auditoría, interpretación y aplicación de los requisitos de la norma ISO 9001, así como habilidades para planificar, ejecutar y documentar auditorías internas con enfoque basado en riesgos, para la mejor toma de decisiones.	Aplicar con mayor precisión y objetividad, asegurando el cumplimiento de los requisitos normativos y evitando errores en la interpretación. Además, permitirá contar con más auditores internos capacitados, reduciendo la carga operativa y eliminando posibles conflictos de interés en el proceso de auditoría.	5	CURSO	D	2	2	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	3	6000		6000
21	La falta de especialización en Contrataciones Públicas genera demora en la evaluación y/o atención a las diversas casuísticas remitidas a la DEC.	Programa de Especialización en Contrataciones Públicas	ALTO	REACCIÓN	Dominar lo que comprende la Gestión de las contrataciones del Estado; así como el Sistema Nacional de Abastecimiento, para la correcta y rápida evaluación y/o atención de los casos que llegan a la DEC.	Aplicar el conocimiento adquirido para lograr un mejor desempeño de sus labores realizando de manera correcta y celeridad la evaluación y/o atención de los diferentes casos que llegan a la DEC.	3	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	3	15120		15120



PERÚ

Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas

Oficina General de Administración

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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	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 descrito?)	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 DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
22	La falta de cursos de actualización respecto a la gestión de Contrataciones del Estado genera problemas en la evaluación y/o atención de los casos que llegan a la DIC.	Cursos de las Contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN	Comprender lo que conlleva la Gestión de las contrataciones del Estado, para la correcta y rápida evaluación y/o atención de los casos que llegan a la DIC.	Aplicar el conocimiento adquirido para lograr un mejor desempeño de sus labores realizando de manera correcta y celeridad la evaluación y/o atención de los diferentes casos que llegan a la DIC.	6	CURSO	D	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	2	4800		4800
23	Falta actualización en el procedimiento administrativo general y procedimientos administrativos sectoriales en virtud a la Ley N° 27444, cuya falta de conocimiento demora la resolución y/o atención de los	Programa Especialización en Derecho Administrativo	ALTO	REACCIÓN	Dominar conceptos y teorías actualizadas sobre procedimiento administrativo general y procedimientos administrativos sectoriales, además de conocer casos prácticos basados en resoluciones gubernamentales; también, conocer las normas que	Aplicar los conocimientos jurídicos aprendidos sobre procedimiento de sus labores realizando de manera correcta y celeridad la evaluación y/o atención de los diferentes casos que llegan a la DIC.	2	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	0	3	6	GENERALES	SEMIPRESENCIAL	3	3200		3200
24	Ejecución del Plan de Regeneración y reestructuración de bienes y servicios	Cursos gestión de requerimiento	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el contenido de requisitos mínimos que deben tener los PETI o TIR de los bienes y/o servicios según las normas aplicables para un buen trabajo elaborado	Elaborar fichas técnicas según las normas aplicables	4	CURSO	D	3	3	6	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	4	3200		3200
25	La falta de sensibilización sobre el Sistema de Gestión de Calidad entre el personal de la organización afecta el cumplimiento de los objetivos del área, y aqueja el compromiso y la adecuada aplicación de los procedimientos establecidos. Esto puede generar incumplimientos en los requisitos normativos, en otros en la ejecución de procesos y una baja cultura de mejora continua, impactando la eficiencia y eficacia del sistema.	SENSIBILIZACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender la importancia del Sistema de Gestión de Calidad, sus beneficios, los principios de la norma ISO 9001 y su impacto en los procesos de la organización. También, desarrollar una mayor comprensión sobre su rol en el cumplimiento de los requisitos de calidad para la mejora continua.	Aplicar los procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad, y los requisitos normativos en sus actividades diarias para contribuir a fortalecer una cultura organizacional enfocada en la mejora continua.	106	CURSO	D	2	1	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	3000		3000
26	Avance de capacitaciones a los encargados del monitoreo de la implementación de las recomendaciones contenidas en Informes de Servicio de Control	Programado actualización y aplicación del General Gubernamental	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer correctamente la función de monitoreo asignada a la Oficina de Asesoría Jurídica	Formular, de manera ordenada, los documentos de respuesta al OCI en coordinación con los responsables de la implementación de las recomendaciones.	1	CURSO	D	3	2	5	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMIPRESENCIAL	3	900		900
27	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentados en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Ética e integridad en la Gestión Pública (tema de discusiones éticas)	BAJO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la ética y integridad para la correcta administración en la función pública.	Aplicar los conceptos y principios éticos e integros en las decisiones propias de la función pública.	106	CONFERENCIA	E	1	0	3	4	MATERIAS TRANSVERSALES	SEMIPRESENCIAL	2	0		0
28	Desarrollo de cómo la corrupción afecta el desarrollo de las personas y de las organizaciones del estado	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	BAJO	REACCIÓN	Reconocer los posibles riesgos de corrupción que se pueden presentar en las entidades del estado (Agencia de Compensación) para una correcta toma de decisiones.	Elaborar estrategias viables de solución ante posibles indicios de corrupción que pudieran afectar el desarrollo de la entidad.	106	CONFERENCIA	E	1	0	3	4	MATERIAS TRANSVERSALES	SEMIPRESENCIAL	2	0		0
29	Desarrollo de cómo afecta el conflicto de intereses en la organización	Conflicto de intereses	BAJO	REACCIÓN	Comprender la importancia de reconocimientos respecto a los conflictos de intereses y la buena toma de decisiones para una buena toma de decisiones en la función pública.	Aplicar los conceptos básicos respecto a los conflictos de intereses para una buena toma de decisiones en los procesos.	106	CONFERENCIA	E	1	0	3	4	MATERIAS TRANSVERSALES	SEMIPRESENCIAL	2	0		0



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

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	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 identificado?	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 DE EVALUACIÓN	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUNCIÓN DE LOS SERVIDORES	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
30	Desconocimiento de como afecta la Gestión de Interés en la organización	Gestión de intereses	BAJO	REACCIÓN	Comprender la importancia de conocimientos respecto a la Gestión de intereses y la buena toma de decisiones para una buena toma de decisiones en la función pública.	Aplicar los conceptos básicos respecto a la Gestión de Interés para una buena toma de decisiones en los procesos.	106	CONFERENCIA	E	1	0	3	4	MATERIAS TRANSVERSALES	SEMPRESENCIAL	3	0		0
31	Desconocimiento de las consecuencias acarreadas de los delitos contra la administración pública	Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno transnacional	BAJO	REACCIÓN	Comprender las consecuencias que acarrea una mala decisión en la administración pública.	Aplicar lo aprendido sobre las consecuencias de las malas decisiones para una buena gestión en la administración pública.	106	CONFERENCIA	E	1	0	3	4	GENERALES	SEMPRESENCIAL	3	0		0
32	Desconocimiento sobre el Sistema de Control Interno que dificulta la implementación del SCI en la entidad.	Sistema de control interno	BAJO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la implementación del SCI en la gestión pública para un buen desarrollo de los procesos.	Aplicar los conceptos teóricos y prácticos del control interno en la gestión pública para una buena toma de decisiones.	106	CONFERENCIA	E	1	0	3	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	SEMPRESENCIAL	4	0		0
33	Dificultad en el manejo de dilemas éticos ante la presencia de una situación de soborno	Controles antisoborno en la organización ISO 37001:2016	BAJO	REACCIÓN	Comprender que los controles antisoborno en las organizaciones del estado ayudan a definir las líneas correctas en los servidores.	Aplicar los conocimientos adquiridos sobre los controles antisoborno para el correcto accionar de los servidores en beneficio de la entidad.	106	CONFERENCIA	E	1	0	3	4	MATERIAS TRANSVERSALES	SEMPRESENCIAL	2	0		0
34	Desconocimiento de los alcances de la Norma ISO 37001:2016 que afectarían al personal	Seguimiento de la Auditoría de ISO 37001:2016 en la ACFFAA	BAJO	REACCIÓN	Comprender que el seguimiento de la auditoría de la Norma ISO ayuda a la ACFFAA a identificar posibles riesgos de antisoborno.	Aplicar lo aprendido sobre el seguimiento de la auditoría de la ISO para la correcta toma de decisiones.	106	CONFERENCIA	E	1	0	3	4	MATERIAS TRANSVERSALES	SEMPRESENCIAL	4	0		0



2.7 FUENTES DE FINANCIAMIENTO

El Plan de Desarrollo de las Personas 2025 ha considerado una inversión de **S/ 39,000.00** (Treinta y Nueve Mil con 00/100 Soles), lo cual financiará 10 capacitaciones (transversales e individuales), distribuidos de la siguiente manera:

Tipo de alcance de la capacitación	Número de capacitación	Monto
Capacitaciones transversales	9	S/ 0.00
Capacitaciones individuales	1	S/ 39,000.00
Total	10	S/ 39,000.00

Asimismo, se han programado acciones de capacitación transversales, en materia de integridad, antisoborno, control interno, entre otras, las cuales son gratuitas y realizadas en modalidad presencial y virtual.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

III. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

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	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de las Contrataciones Públicas en el Mercado Nacional y Extranjero	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	SEMIPRESENCIAL	2	39000	
2	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	GENERALES	Gestión de Catalogación OTAN	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS)	SEMIPRESENCIAL	2	0	
3	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e integridad en la Gestión Pública: toma de decisiones éticas	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	0	
4	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de riesgos que afectan la integridad pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	0	
5	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	MATERIAS TRANSVERSALES	Conflicto de intereses	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	0	
6	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de intereses	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	0	
7	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	GENERALES	Delitos contra la administración pública, incluyendo soborno	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	3	0	
8	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema de control interno	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	4	0	
9	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Controles antisoborno en la organización ISO 37001:2016	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	2	0	
10	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADO EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	106	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seguimiento de la Auditoría de ISO 37001:2016 en la	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN	SEMIPRESENCIAL	4	0	
												TOTAL	39000	