



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2025

INDICE

PRESENTACIÓN	2
I. MARCO NORMATIVO	3
II. MISIÓN INSTITUCIONAL	3
III. OBJETIVO ESTRATEGICO	3
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	3
V. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD... ..	5
VI. DESARROLLO DEL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN.....	5
VII. RESULTADO DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	10
VIII. FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION... ..	15
IX MATRIZ PDP	16
X ANEXO	19

PRESENTACIÓN

La Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN) se crea en el año 2023, mediante Ley N° 31841, como un organismo público ejecutor adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros para la formulación, ejecución y mantenimiento de los proyectos o programas de inversión a su cargo. Tiene como finalidad contribuir al cierre de brechas de infraestructura para garantizar la efectiva prestación de servicios públicos, dinamizar la economía y contribuir con el desarrollo del país, con enfoque territorial de prevención y de sostenibilidad.

En ese contexto, para el cumplimiento de Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, es el encargado de establecer las directrices para llevar a cabo el proceso de capacitación en las entidades públicas, que permita mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.

En esa línea, la Oficina de Recursos Humanos (ORH) ha elaborado el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025 de la ANIN, teniendo como referencia la misión y los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos y unidades orgánicas de la entidad.

El presente documento contiene un marco normativo, la misión institucional, los objetivos estratégicos institucionales, la estructura orgánica, el número de servidores civiles que conforman la entidad, el proceso de la capacitación, resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación, fuente de financiamiento y la matriz PDP.

Finalmente, se enfatiza que, con la ejecución de las acciones de capacitación, se garantiza que los servidores obtengan conocimientos y habilidades inherentes al puesto que desempeñan, así como fortalezcan sus habilidades blandas, que permitirá mejorar actitudes y la armonía en su ambiente laboral.

I. MARCO NORMATIVO

- Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y Modificatorias (Decreto Supremo 040-2014-PCM, Decreto Supremo N° 127-2019-PCM)
- Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades pública (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE)
- Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE)
- Directiva que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 024-2018-SERVIR-PE)

II. MISIÓN INSTITUCIONAL

La ANIN tiene competencia en materia de infraestructura sobre los proyectos o programas de inversión a nivel nacional, de los tres niveles de gobierno, que le son asignados o delegados conforme a ley. En ese sentido, la misión propuesta refleja la razón de ser de la Autoridad Nacional de Infraestructura en el marco de sus competencias y funciones principales, la cual se estableció en el Plan Estratégico Institucional 2025-2030 de la ANIN como se describe a continuación:

"Contribuir al cierre de brechas de infraestructura pública sostenible y de calidad a través de una efectiva formulación, ejecución y mantenimiento de proyectos o programas de infraestructura con enfoque territorial, de prevención, de innovación tecnológica y de sostenibilidad ambiental, a favor de las entidades de los tres niveles de gobierno que garantiza una prestación de servicios públicos para mejorar la calidad de vida de la población".

III. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Los objetivos estratégicos institucionales de la ANIN se encuentran establecidos en su Plan Estratégico Institucional 2025-2030, aprobado mediante la Resolución Jefatural N° 00150-2024-ANIN de fecha 31 de diciembre de 2024, los cuales se mencionan a continuación:

OEI.01	Garantizar la transferencia de la infraestructura pública de calidad y sostenible de las entidades de los tres niveles de gobierno.
OEI.02	Garantizar el mantenimiento de las infraestructura pública y asistencia técnica brindando a los operadores de los activos generados por la ANIN.
OEI.03	Mejorar la gestión institucional de la entidad.

IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La Autoridad Nacional de Infraestructura tiene la siguiente estructura funcional:

1. Alta Dirección

1.1. Jefatura

1.2. Gerencia General

2. Órgano de Control Institucional

2.1 Órgano de Control Institucional

3. Órgano de Defensa Jurídica

3.1. Procuraduría Pública.

4. Órganos de Asesoramiento

4.1. Oficina de Gestión de Proyectos

4.1.1. Unidad de Diálogo y Gobernanza

4.1.2. Unidad de Seguimiento y Monitoreo

4.2. Oficina d Asesoría Jurídica

4.3. Oficina de Planeamiento y Presupuesto

4.3.1. Unidad de Planeamiento y Cooperación Técnica

4.3.2. Unidad de Presupuesto

4.3.3. Unidad de Modernización

4.4. Unidad de Asesoramiento

4.4.1. Unidad de Integridad Institucional

5. Órgano de Apoyo

5.1. Oficina de Administración.

5.1.1. Unidad de Abastecimiento

5.1.2. Unidad de Contabilidad

5.1.3. Unidad de Tesorería

5.2. Oficina de Recursos Humanos

5.3. Oficina de tecnología de la Información

5.3.1. Unidad de Desarrollo de Sistemas

5.3.2. Unidad de Soporte

5.4. Unidad de Apoyo

5.4.1. Unidad de Comunicaciones

6. Órganos de Línea

6.1. Dirección de Gestión Predial

6.2. Dirección de Intervenciones Multisectoriales y de Emergencia

6.2.1. Subdirección de Estudios de Inversión

6.2.2. Subdirección de Ejecución de Inversión

6.3. Dirección de Estudios y Obras

6.3.1. Subdirección de Estudios

6.3.2. Subdirección de Ejecución de Obras

6.3.3. Subdirección de Mantenimiento de Obras

6.4. Dirección de Gestión de Equipamiento y Recursos Mobiliarios

6.4.1. Subdirección de Equipamiento y Recursos Mobiliarios

6.4.2. Subdirección de Mantenimiento de Equipamiento y Mobiliario

6.5. Dirección de Adquisiciones para Infraestructura

6.5.1. Subdirección de Estudio de Mercado

6.5.2. Subdirección de Procedimientos de Contratación.

6.5.3. Subdirección de Ejecución Contractual de Inversiones

7. Unidades Orgánicas Desconcentradas

7.1. Unidades Desconcentradas.

V. NÚMERO DE SERVIDORES CIVILES QUE CONFORMAR LA ENTIDAD

La ANIN cuenta con cuatrocientos treinta y seis (436) servidores civiles, al 17 de marzo de 2025. A continuación, se detalla la distribución por régimen laboral.

Ley de Servicio Civil. N° 30057	D.L. N° 1057	Total de servidores
31	405	436

Pueden acceder a las capacitaciones de formación laboral, todos los servidores civiles pertenecientes al régimen de la Ley del Servicio Civil, y del Decreto Legislativo N° 1057, estos últimos después de haber superado el periodo de prueba de su contrato laboral.

VI. DESARROLLO DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

El proceso de capacitación comprende tres etapas: Planificación, ejecución y evaluación. A continuación, se detallan las principales actividades e hitos de cada etapa:

1. ETAPA PLANIFICACIÓN

Fase 1: Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación

El Comité de Planificación de la Capacitación tiene como finalidad asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y se brinden las condiciones necesarias para la ejecución de las acciones de capacitación.

El numeral 6.4.1.1, de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades Públicas”, referido a la conformación del Comité de Planificación de la Capacitación establece lo siguiente: **“(...) Está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos, quien preside el comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el representante de la Alta Dirección y el representante de los servidores civiles (...)”**, por lo que, a través de la Resolución de Gerencia General N° 005-2025-ANIN/GG de fecha 17 de marzo de 2025, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Autoridad Nacional de Infraestructura, quedando conformado de la siguiente manera:

Titulares:

- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, presidente del Comité.
- Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, en calidad de miembro.
- Director de la Dirección de Estudios y Obras, en representación de la Alta Dirección en calidad de miembro.
- El representante de los servidores civiles, en calidad de miembro: servidor Javier Huamán Sinche.

Suplente:

- Representante de los servidores civiles: servidor Edgar Ruíz Villar.

Fase 2: Sensibilización sobre la importancia de la capacitación

La fase de sensibilización busca dar a conocer la importancia de la gestión de la capacitación y su contribución a la mejora del desempeño de los servidores.

Es así, que mediante Memorando Múltiple N°000005-2025-ANIN/ORH, se informó a los órganos y unidades orgánicas de la ANIN sobre la importancia de la Matriz de Requerimiento de Capacitación, como un insumo para desarrollar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC).

Asimismo, con la finalidad de iniciar la fase de sensibilización de la gestión de la capacitación, se les solicitó designar a un (01) servidor que haga las veces de representante de cada dependencia, con quienes se llevaron a cabo reuniones¹ donde se brindó la siguiente información:

- Las acciones de capacitación que se propongan para el DNC, deben estar alineados a los objetivos estratégicos de la entidad y a las funciones de los servidores.
- Las acciones de capacitación deben de responder a necesidades institucionales y no ser resultados de demandas personales.
- Las acciones de capacitaciones buscan cerrar las brechas de competencias y capacidades de los servidores, en mejora del desempeño de sus funciones.
- Asimismo, se brindó el instructivo para completar la Matriz de Requerimiento de Capacitación.

Fase 3: Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Durante esta fase, se recolectó, identificó y priorizo las necesidades de capacitación, verificando que se encuentren alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos institucionales.

Para ello se emplearon los requerimientos de capacitación remitidos por los órganos y unidades orgánicas. La ORH, mediante Memorando Múltiple N° 0005-2025-ANIN-ORH, estableció como plazo hasta el 17 de enero de 2025, para la recolección de los requerimientos de capacitación de los órganos y unidades orgánicas de la entidad, como parte del DNC, a fin de elaborar el PDP 2025.

Obteniéndose los requerimientos de 13 órganos y unidades orgánicas de la entidad, correspondiente a un total de 22 acciones de capacitación, según se detalla a continuación:

- 04 programas o aplicativos informáticos
- 10 sistemas administrativos del estado peruano

¹ Se adjunta Cronograma de Reuniones de Asistencia Técnica

- 01 habilidades blandas
- 05 materia transversal

Cabe precisar que, los requerimientos de capacitación recibidos como parte del DNC, fueron analizados y priorizados por la ORH, teniendo en cuenta los siguientes criterios de pertinencia:

- Beneficios de la acción de capacitación.
- Tipo de funciones del servidor.
- Objetivo de capacitación.

Adicionalmente a los criterios de pertinencia, la ORH verificó el alineamiento de los requerimientos de capacitación con las funciones del órgano y unidad orgánica establecidas en el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la ANIN, y con las actividades operativas y los objetivos estratégicos institucionales.

Por otro lado, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°0000029-2024-SERVIR-PE de fecha 16 de febrero 2024, se aprueba las materias de capacitación prioritarias para el desarrollo del Servicio Civil correspondiente al periodo 2024-2026. Es por ello, que en el PDP 2025 de la ANIN, se ha incluido las siguientes materias prioritarias:

- **Modernización de la Gestión Pública** : Gestión Pública por Resultados y Presupuesto
- **Gestión de Recursos Humanos** : Gestión para el Talento Humano
- **Planeamiento Estratégico** : Gestión por procesos para la Administración Pública
- **Presupuesto Público** : Gestión Pública por Resultados y Presupuesto
- **Gobierno y Transformación Digital** : Gobierno y Transformación Digital
- **Integridad** : Riesgos que afecten la Integridad Pública y Ética de Integridad

En el punto VII del presente Plan se encuentra el resultado del DNC

Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)

El PDP es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación priorizadas y aprobadas en la Matriz PDP, a partir del DNC.

Al respecto, para la elaboración del PDP 2025 de la ANIN, se ha seguido las directrices establecidas en la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE y la Guía para evaluar la capacitación a nivel de aplicación" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 0299-217-SERVIR-PE.

En ese contexto, para la determinación de las acciones de capacitación priorizadas que forman parte de la Matriz PDP, la ORH recibió 23 requerimientos de acciones de capacitación, los cuales fueron evaluados de acuerdo con los criterios de pertinencia, priorizando un total de 22 acciones de capacitación, con un alcance de 436 participaciones.

2. ETAPA DE EJECUCIÓN

En esta etapa se ejecutan las acciones de capacitación aprobadas de acuerdo con la oportunidad establecida en la Matriz PDP.

Para la ejecución de las acciones de capacitación se seleccionarán a los proveedores que brinden servicios de capacitación acorde a las necesidades especificadas para cada capacitación, teniendo en cuenta aspectos como: forma de evaluación de la acción de capacitación, el diseño instruccional, el perfil del proveedor, equipamiento, así como el marco normativo de contrataciones del estado vigente según corresponda.

Asimismo, los beneficiarios de capacitación deberán presentar a la ORH, el Formato de Compromiso de capacitación que se adjunta en anexo, previo al inicio de la capacitación, en donde se establecen los compromisos y penalidades.

De igual manera, las acciones de capacitación ejecutadas son registradas en la Matriz de Ejecución del PDP.

En cuanto a las modificaciones al PDP, de conformidad a lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, excepcionalmente, el presente documento se podrá modificar cuando:

- a) Se varíe algún aspecto de una acción de capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.
- b) Se incluyan acciones de capacitación bajo la modalidad de formación laboral que cumple con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la directiva antes mencionada.

3. ETAPA DE EVALUACIÓN

En esta etapa se medirán los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas. No todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación y los resultados permitirán la mejora continua de la gestión de la capacitación. Los niveles de evaluación sobre los cuales serán evaluadas las acciones de capacitación contenidas en la MDP 2025 son las siguientes:

Nivel de reacción: Mide la satisfacción de los participantes y se evalúa mediante la encuesta de satisfacción.

Nivel de aprendizaje: Mide los conocimientos adquiridos de acuerdo a los objetivos de aprendizaje y se evalúa mediante herramientas de medición que proponga el proveedor de capacitación.

Nivel de aplicación: Mide el grado en el cual las competencias o conocimientos adquiridos se trasladan al desempeño de los servidores y se evalúa mediante la propuesta de aplicación de participante.

Asimismo, del total de acciones de capacitación programadas, 22 de ellas serán evaluadas a nivel de reacción, 15 a nivel de aprendizaje y 4 a nivel de aplicación

VII. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

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 RANGODE 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 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?											COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	AUMENTAR EL COMPROMISO DE PROTECCIÓN DE DATOS Y SISTEMA DE CYBERSEGURIDAD	CIBERSEGURIDAD	ALTO	REACCIÓN Y APLICACIÓN	CAPACIDADES TÉCNICAS ACTUALIZADAS	ESTABLECER PARÁMETROS DE PROTECCIÓN DE DATOS Y SISTEMAS	10	CURSO	C1	3	3	3	9	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	S/ 7,500.00	0	S/ 7,500.00
2	FALTA DE CONOCIMIENTOS EN TODO LO QUE ABARCA EL GOBIERNO DIGITAL EN TODA LA ENTIDAD, LO QUE NO PERMITE QUE TIDAS LAS ACTIVIDADES SE ALINIEN COMPLETAMENTE AL OBJETIVO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN BENEFICIO DE LA ANIN	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTO S)	ENTENDER Y APOYAR TODAS LAS LABORES QUE ESTEN ALINEADAS AL CUMPLIMIENTO DE GOBIERNO DIGITAL	APLICAR GOBIERNO DIGITAL EN PROYECTOS	150	CURSO	C1	2	1	1	4	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	3	S/ -	0	S/ 0.00
3	NECESIDAD DE FORTALECER LA COMPRENSIÓN DE LAS NORMATIVAS PRESUPUESTARIAS ACTUALES Y ANÁLISIS DE RESULTADOS PRESUPUESTARIOS	GESTIÓN PÚBLICA POR RESULTADOS Y PRESUPUESTO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	CONOCIMIENTO PROFUNDO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS VIGENTES RELACIONADAS CON EL PRESUPUESTO PÚBLICO	APLICACIÓN CORRECTA DE LA NORMATIVA EN LA ELABORACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL DEL PRESUPUESTO PÚBLICO CON ENFOQUE A RESULTADOS	50	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	2	2	2	6	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	3	S/ 27,000.00	0	S/ 27,000.00
4	NECESIDAD DE ADQUIRIR CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, POR PARTE DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LAS UNIDADES DE ORGANIZACIÓN DE LA ANIN	NORMA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y SU RELACIÓN CON LOS ISOS	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	COMPRENDER LOS CONCEPTOS BÁSICOS DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, PRINCIPIOS Y ENFOQUES DE LA NORMA, CRITERIOS DE EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS A USAR PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA Y SU RELACIÓN CON LA CERTIFICACIÓN ISO.	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS PARA IMPLEMENTAR LA NORMA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO, A FIN DE MEJORAR LA CALIDAD DE LOS BIENES Y SERVICIOS PROPORCIONADOS POR LA ANIN A LOS BENEFICIARIOS.	29	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	2	2	3	7	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	4	S/ 26,000.00	0	S/ 26,000.00

5	MEJORAS Y/O ACTUALIZACIÓN EN LA EJECUCIÓN CONTRACUJAL A TRAVÉS DE LAUDOS ARBITRALES	EJECUCIÓN CONTRACUJAL A TRAVÉS DE LAUDOS ARBITRALES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	APLICAR LOS PROCEDIMIENTOS Y/O ACTUALIZACIÓN EN LA EJECUCIÓN CONTRACUJAL A TRAVÉS DE LAUDOS ARBITRALES	ELABORAR LOS DOCUMENTOS ASIGNADOS, DE ACUERDO A LAS ACTUALIZACIONES EN LA EJECUCIÓN CONTRACUJAL A TRAVÉS DE LAUDOS ARBITRALES.	11	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	CI	3	2	3	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	2	S/ 25,000.00	0	S/ 25,000.00
6	REFORZA LOS CONOCIMIENTOS DE LOS SUBSISTEMAS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO RELACIONADOS CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL, PUESTOS, CATEGORÍAS, CARGAS DE TRABAJO, HORARIOS ASISTENCIA Y TIPOS DE CONTRATACIÓN	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL SECTOR PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	APLICAR PENSAMIENTOS CRÍTICOS CLAVES PARA EVALUAR LA INFORMACIÓN Y TOMAR DECISIONES	AFIANZAR LOS CONOCIMIENTOS EN LAS NORMAS, PRINCIPIOS, RECURSOS, METODOS, PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS USADAS POR LA ENTIDAD.	14	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	D	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 25,000.00	0	S/ 25,000.00
7	NECESIDAD DE NUEVAS PRÁCTICAS EFICIENTES DE EJECUCIÓN DE PROYECTOS	GESTIÓN DE PROYECTOS EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONTEXUALIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE HERRAMIENTAS QUE FACILITEN A LA GESTIÓN DE PROYECTOS	PROPONER HERRAMIENTAS EFICIENTES DE SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE LA CARTERA DE ANIN	60	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B	3	3	3	9	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	4	S/ 26,500.00	0	S/ 26,500.00
8	NECESIDAD DEL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN LEAN CONSTRUCTION	LEAN CONSTRUCTION	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN LEAN CONSTRUCTION, IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS Y MEJORA CONTINUA; ADEMÁS HERRAMIENTAS DIGITALES	PROPONER HERRAMIENTAS EFICIENTES DE SEGUIMIENTO DE PROYECTOS DE LA CARTERA DE ANIN	31	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B	3	3	3	9	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	3	S/ 26,000.00	0	S/ 26,000.00
9	DESCONOCIMIENTO DE LOS TRÁMITES Y PLAZOS NECESARIOS PARA LA OBTENCIÓN DE AUTORIZACIONES AMBIENTALES Y ARQUEOLÓGICAS CON LAS ENTIDADES RESPONSABLES	PERMISOLOGÍA AMBIENTAL Y ARQUEOLÓGICA PARA CONSTRUCCIÓN DE MEGAPROYECTOS RÍOS Y QUEBRADAS	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	CONOCER LOS PROCEDIMIENTOS, PLAZOS, REQUISITOS Y ACTORES PARA LA OBTENCIÓN DE LOS PERMISOS AMBIENTALES Y ARQUEOLÓGICOS	OPTIMIZAR LOS PLAZOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA OBTENCIÓN DE PERMISOS AMBIENTALES Y ARQUEOLÓGICOS	37	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	CI	2	2	3	7	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	4	S/ 27,000.00	0	S/ 27,000.00
10	LIMITADO CONOCIMIENTO SOBRE GESTIÓN DE ACTIVOS, OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	GESTIÓN DE ACTIVOS OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	INCREMENTAR CONOCIMIENTOS EN GESTIÓN DE ACTIVOS, MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO, PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE MANTENIMIENTO	EFICIENTE GESTIÓN DE ACTIVOS Y MANTENIMIENTO PREVENTIVO CORRECTIVO ACORDE A LOS REQUERIMIENTOS DE LA ENTIDAD	29	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	CI	3	2	3	8	GESTIÓN DESCENTRALIZADA	VIRTUAL	3	S/ 26,000.00	0	S/ 26,000.00

11	NECESIDAD DE CONOCER LA ACTUALIZACIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE CONTRATACIONES ANTE LA NUEVA NORMA APROBADA MEDIANTE LEY N° 32069, A FIN SER APLICADA EN LOS REQUERIMIENTO DE BIENES, SERVICIOS Y OBRAS DE LA ENTIDAD	LA NUEVA LEY Y REGLAMENTO DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	APLICAR LOS PROCEDIMIENTOS PARA EFECTIVIZAR LA CONTRATACIÓN OPORTUNA DE BIENES, SERVICIOS Y OBRAS.	ATENDER OPORTUNAMENTE LOS REQUERIMIENTOS DE LAS DIVERSAS ÁREAS USUARIAS APLICANDO EL MARCO NORMATIVO CORRECTAMENTE	50	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B	3	3	3	9	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	S/ 26,500.00	0	S/ 26,500.00
12	MEJORAS EN LOS PROCESOS DE CONTROL PARA UNA ADECUADA EJECUCIÓN, LO QUE CONLLEVARÁ AL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS DE LA ENTIDAD	CONTROL GUBERNAMENTAL REFERIDOS A LOS INFORMES DE CONTROL	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	DOMINIO DE LOS PROCESOS DE CONTROL GUBERNAMENTAL	MEJORA EN LOS PROCESOS DE ACCION	22	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/ 25,000.00	0	S/ 25,000.00
13	LAS NORMAS INTERNACIONAL CONTABLES APLICADOS EN EL SECTOR PÚBLICO, HAN ENTRADO EN VIGENCIA A PARTIR DEL EJERCICIO 2024, A TRAVÉS DE ESTA CAPACITACIÓN SE BUSCA OBTENER MEJORES FORMAS DE APLICACIÓN EN LOS PROCESOS CONTABLES QUE REALIZA LA ENTIDAD	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PUBLICO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	TENER UN MEJOR Y MAYOR ENFOQUE Y CRITERIO, EN LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA NORMATIVA, RELACIONADAS CON LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS NIC-SP POR PARTE DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS	ELABORAR LOS INFORMES APLICANDO LAS METODOLOGÍAS DEL APRENDIZAJE	12	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	S/ 25,000.00	0	S/ 25,000.00
14	DESCONOCIMIENTO SOBRE GESTIÓN PÚBLICA ORIENTADA A RESULTADOS, PARA CONTRIBUIR CON EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN	GESTIÓN POR PROCESOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	APLICAR LOS PROCEDIMIENTO CON EL PROPÓSITO DE ORGANIZAR, DIRIGIR Y CONTROLAR LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO DE LA ANIN DE MANERA TRANSVERSAL A LAS DIFERENTES UNIDADES DE ORGANIZACIÓN, PARA CONTRIBUIR CON EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS	ORGANIZAR, DIRIGIR Y CONTROLAR LAS ACTIVIDADES DE TRABAJO DE LA ANIN DE MANERA TRANSVERSAL A LAS DIFERENTES UNIDADES DE ORGANIZACIÓN, PARA CONTRIBUIR CON EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS	34	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	S/ 26,000.00	0	S/ 26,000.00

15	LAS DECISIONES BASADAS EN INTERESES PERSONALES O PRESIONES EXTERNAS AFECTAN LA CALIDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y EL USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS.	TOMA DE DECISIONES ÉTICAS	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	DESARROLLAR HABILIDADES PARA ANALIZAR ESCENARIOS ÉTICOS Y NORMATIVOS, RECONOCIENDO LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA LA TOMA DE DECISIONES EN CONTEXTOS PÚBLICOS.	DEMOSTRAR CRITERIO AL TOMAR DECISIONES ALINEADAS CON VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES, PROMOVRIENDO CONFIANZA CIUDADANA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	50	CURSO	C1	3	2	2	7	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	S/ 8,000.00	0	S/ 8,000.00
16	EL DESCONOCIMIENTO O MALA IMPLEMENTACIÓN DE LOS MECANISMOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO GENERA DEBILIDADES EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y FACILITA IRREGULARIDADES	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTO Y HABILIDADES)	CONOCER LOS COMPONENTES Y OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE METAS INSTITUCIONALES Y PREVENIR IRREGULARIDADES.	APLICAR MECANISMOS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO PARA ASEGURAR EFICIENCIA, Eficacia Y LEGALIDAD EN LAS OPERACIONES PÚBLICAS.....	80	CURSO	C1	3	2	1	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/ 8,000.00	0	S/ 8,000.00
17	RECONOCER LAS EMOCIONES Y ADAPTARSE AL ENTORNO LABORAL Y ALCANZAR OBJETIVOS TANTO PERSONALES COMO EN EQUIPO DESARROLLANDO HABILIDADES Y EL TRABAJO EN EQUIPO.	COACHING EN LIDERAZGO Y HABILIDADES BLANDAS	INTERMEDIO	REACCIÓN	PRENDER ACTUAR ULIZANDO UNA CONDUCTA ASERTIVA HACIENDO USO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE UNA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL EFECTIVA Y UN TRABAJO EN EQUIPO BASADO EN LA SINERGIA	QUE GENEREN SUS PROPIAS MOTIVACIÓN ORIENTADA A LOS LOGROS Y SABER GESTIONAR TUS RELACIONES PERSONALES	300	CONFERENCIA	C1	2	0	1	3	HABILIDADES BLANDAS	PRESENCIAL	4	S/ 40,000.00	0	S/ 40,000.00
18	LA INCIDENCIA DE DELITOS DE CORRUPCIÓN, COMO MALVERSACIÓN DE FONDOS, PECULADO, COHECHO, SOBORNO TRANSACCIONAL Y OTROS COMPROMETE RECURSOS PÚBLICOS Y LIMITA LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN	CONOCER LOS PRINCIPALES DELITOS QUE AFECTAN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, SUS IMPLICANCIAS LEGALES Y LAS MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITARLOS.	RECONOCER Y DENUNCIAR CONDUCTAS QUE PUEDAN DERIVAR EN DELITOS, FORTALECIENDO LA CULTURA DE INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO	200	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	0	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ -	0	S/ 0.00
19	LA AUSENCIA DE GESTIÓN DE RIESGOS GENERA VULNERABILIDADES EN LOS PROCESOS, FACILITANDO ACTOS DE CORRUPCIÓN Y CONDUCTAS CONTRARIAS A LA INTEGRIDAD Institucional.	RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN	APRENDER A IDENTIFICAR, ANALIZAR Y MITIGAR RIESGOS QUE COMPROMETAN LA INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN PÚBLICA	IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE RIESGOS QUE GARANTICEN OPERACIONES TRANSPARENTES Y CONFORMES A VALORES INSTITUCIONALES.	200	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	0	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/ -	0	S/ 0.00

20	LA FALTA DE PRÁCTICAS ÉTICAS Y COMPORTAMIENTOS ÍNTEGROS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA AFECTA LA CONFIANZA CIUDADANA, GENERA MALAS DECISIONES Y PROPICIA ACTOS DE CORRUPCIÓN.	ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN	COMPRENDER LOS PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES FUNDAMENTALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, ASÍ COMO LAS NORMAS QUE PROMUEVEN LA INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN GUBERNAMENTAL	PROMOVER COMPORTAMIENTOS ALINEADOS CON PRINCIPIOS ÉTICOS E ÍNTEGROS, EVIDENCIANDO DECISIONES QUE FORTALEZCAN LA TRANSPARENCIA Y CONFIANZA CIUDADANA.	200	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	0	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	S/-	0	S/ 0.00
21	LA FALTA DE CLARIDAD O MANEJO INADECUADO DE CONFLICTOS DE INTERESES GENERA DECISIONES PARCIALES QUE AFECTAN LA TRANSPARENCIA Y CONFIANZA EN LA GESTIÓN PÚBLICA	CONFLICTOS DE INTERESES	ALTO	REACCIÓN	ADQUIRIR CONOCIMIENTOS SOBRE LOS PRINCIPIOS Y NORMAS QUE REGULAN LOS CONFLICTOS DE INTERESES Y ESTRATEGIAS PARA PREVENIRLOS	APLICAR HERRAMIENTAS Y CRITERIOS PARA IDENTIFICAR, GESTIONAR Y REPORTAR CONFLICTOS DE INTERESES, FORTALECIENDO LA TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL	200	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	0	3	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	S/-	0	S/ 0.00
22	IMPULSAR CAMBIOS INTERNOS EN LA ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN INTERNA	ENFOQUE DE GENERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	ALTO	REACCIÓN	COMPRENDER LAS ESTRATEGIAS DE MAYOR ALCANCE DESTINADA A INCORPORAR E INSTITUCIONALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO	SE LA IGUALDA DE GENEROS ANTE LA SOCIEDAD	100	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C1	3	0	1	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	S/-	0	S/ 0.00

VIII. Fuente de financiamiento de las acciones de capacitación

Para la ejecución del PDP 2025 de la ANIN, se cuenta con un presupuesto de trescientos setenta y cuatro mil quinientos con 00/100 soles (S/. 374,500), el cual se encuentra cargado a la meta presupuestal 017, finalidad 0053571. Gestión de recursos humanos.

IX. Matriz PDP 2025

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

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA 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	10	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	CIBERSEGURIDAD	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ 7,500.00	S/ -
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	150	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	GOBIERNO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	S/ -	S/ -
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	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN PÚBLICA POR RESULTADOS Y PRESUPUESTO	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 27,000.00	S/ -
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	29	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	NORMA TÉCNICA PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO Y SU RELACIÓN CON LOS ISOS	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 26,000.00	S/ -
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	11	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	EJECUCIÓN CONTRACTUAL A TRAVÉS DE LAUDOS ARBITRALES	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	S/ 25,000.00	S/ -
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	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN PARA EL TALENTO HUMANO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 25,000.00	S/ -

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	50	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	GESTIÓN DE PROYECTOS EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4	S/ 26,500.00	S/	-
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	31	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	LEAN CONSTRUCCIÓN	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	S/ 26,000.00	S/	-
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	37	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PERMISOLOGIA AMBIENTAL Y ARQUEOLOGICA PARA CONSTRUCCIÓN DE MEGAPROYECTOS RIOS Y QUEBRADAS	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 27,000.00	S/	-
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	29	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN DE ACTIVOS OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 26,000.00	S/	-
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	50	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	LA NUEVA LEY Y REGLAMENTO DE CONTRATACIONES DEL ESTADO	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	B	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2	S/ 26,500.00	S/	-
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	22	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	CONTROL GUBERNAMENTAL REFERIDOS A LOS INFORMES DE CONTROL	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 25,000.00	S/	-
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	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PUBLICO	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 25,000.00	S/	-
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	36	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	GESTIÓN POR PROCESOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 26,000.00	S/	-
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	50	MATERIAS TRANSVERSALES	SOBRE TOMA DE DESICIONES ÉTICAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	S/ 8,000.00	S/	-

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	80	MATERIAS TRANSVERSALES	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	S/ 8,000.00	S/	-
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	300	HABILIDADES BLANDAS	COACHING EN LIDERAZGO Y HABILIDADES BLANDAS	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	4	S/ 40,000.00	S/	-
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	200	MATERIAS TRANSVERSALES	DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ -	S/	-
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	200	MATERIAS TRANSVERSALES	RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ -	S/	-
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	200	MATERIAS TRANSVERSALES	ÉTICA E INTEGRIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	3	S/ -	S/	-
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	200	MATERIAS TRANSVERSALES	CONFLICTOS DE INTERESES	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	2	S/ -	S/	-
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	100	MATERIAS TRANSVERSALES	DE ENFOQUE DE GENERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	4	S/ -	S/	-
												TOTAL	S/	374,500.00	

X. Anexo



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
de Infraestructura

Formato de compromisos como beneficiarios/as de capacitación (Modelo referencial)

Por medio del presente el/la suscrito/a participa voluntariamente:

Apellidos y nombres	
Puesto	
Órgano o Unidad Orgánica	
Nombre de la capacitación	
Proveedor de capacitación	
Número de horas de la capacitación	
Costo de la capacitación	Costos directos: () Monto: S/. _____ Costos indirectos: () Monto: S/. _____
Valor de la capacitación	
Tiempo de permanencia	
Tipo de capacitación	Formación Laboral () Formación Profesional ()

Como parte de la responsabilidad me comprometo a:

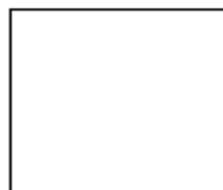
- Permanecer en la entidad el tiempo establecido o devolver el valor de la capacitación calculado o, en caso corresponda, el remanente de dicho valor.
- Participar y colaborar en las evaluaciones previas o posteriores, que se desarrollen como parte de la capacitación.
- Cumplir con el 100% de asistencia y obtener la nota aprobatoria requerida por el proveedor de capacitación.
- Obtener y acreditar la certificación de la capacitación de la cual soy beneficiario/a.
- Entregar una copia fedateada de la certificación a la Oficina de Recursos Humanos, para la actualización del legajo personal, dentro de los treinta (30) días hábiles de culminada la capacitación o posterior a la obtención del grado académico (sólo en caso de formación profesional).
- Transmitir los conocimientos adquiridos a otros/a servidores/as, cuando lo solicite la entidad.

Penalidades:

- En caso de incumplimiento al tiempo de permanencia por renuncia, o de no superar la nota mínima aprobatoria autorizo expresamente al órgano competente, realizar las acciones respectivas para el cumplimiento de la obligación.
- Declaro conocer que, en caso de incumplimiento del compromiso señalado en el literal b) del presente documento, no podré ser beneficiario de otra acción de capacitación por el periodo de seis (06) meses luego de culminada la capacitación. Asimismo, sé que dicho incumplimiento se registrará en mi legajo personal.
- Declaro conocer que, en caso de incumplimiento del compromiso señalado en el literal f) del presente documento, se registrará dicho incumplimiento en mi legajo personal.

FIRMA:

DNI:



Huella Digital