

Lima, 26 de Marzo del 2024

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N° 000013-2024-FONDEPES/GG

FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO FONDEPES



Resolución de Gerencia General

VISTOS: El Informe N° 000287-2024-FONDEPES/OGA-UFRH del Coordinador de la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración; el Informe N° 000088-2024-FONDEPES/OGA de la Oficina General de Administración, el Memorando N° 474 -2024-FONDEPES/OGPP de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 000056-2024-FONDEPES/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (en adelante, FONDEPES) es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público, creado mediante Decreto Supremo N° 010-92-PE y elevado a rango de Ley a través del artículo 57 del Decreto Ley N° 25977, Ley General de Pesca;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se dictan, entre otras, normas de gestión de la capacitación para el sector público, estableciéndose que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública;

Que, el artículo 135 del citado cuerpo reglamentario señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación laboral o profesional, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;



Firmado digitalmente por
GONZALES CORDERO Haydee
Erika FAU 20137921601 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 26.03.2024 13:04:20 -05:00



Firmado digitalmente por
FERNANDEZ VINCES Raul FAU
20137921601 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 26.03.2024 12:23:13 -05:00



Firmado digitalmente por
CHAFLOQUE CASTRO Rafael FAU
20137921601 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 26.03.2024 11:49:31 -05:00



Firmado digitalmente por
FERNANDEZ BUITRON Antonio
Jesus FAU 20137921601 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 26.03.2024 11:42:02 -05:00

Que, el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, el numeral 6.4.1.4. de la Directiva «*Normas para la gestión del proceso de capacitación en las Entidades Públicas*» (en adelante, la Directiva), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (en adelante, PDP) es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad y tiene vigencia anual. Asimismo, el numeral en mención establece que la aprobación y presentación del PDP ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil se realiza como máximo el 31 de marzo de cada año; asimismo establece que el PDP contiene:

«a) Aspectos Generales.

Comprende la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad según régimen laboral, resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación.

b) Matriz PDP.

Comprende la descripción detallada de las Acciones de Capacitación priorizadas (Anexo 3), las cuales reciben una codificación de acuerdo a la materia de capacitación a la que pertenecen»;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la Directiva señala que el Comité de Planificación de la Capacitación de cada entidad debe validar el PDP elaborado por la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, previo a la aprobación del titular de la entidad. Cabe señalar, que según el numeral 5.2.7 de la Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende como titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública;

Que, el artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones del FONDEPES, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 346-2012-PRODUCE, establece que la Gerencia General constituye la más alta autoridad administrativa;

Que, mediante Resolución de Gerencia General N° 000004-2024-FONDEPES/GG, se conformó el Comité de Planificación de la Capacitación del FONDEPES por el periodo 2024-2026, el que, mediante acta de fecha 20 de marzo de 2024, validó la propuesta de «*Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero 2024*», elaborada por la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración;

Que, mediante Informe N° 000088-2024-FONDEPES/OGA, la Oficina General de Administración remitió el Informe N° 000287-2024-FONDEPES/OGA-UFRH del Coordinador de la Unidad Funcional de Recursos Humanos, que sustenta la necesidad de aprobación del PDP para el año 2024, solicitando opinión en materia presupuestal;

Que, mediante Memorando N° 474-2024-FONDEPES/OGPP, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto informó la disponibilidad presupuestal para el financiamiento del Plan de Desarrollo de Personas para el año 2024 hasta por el monto de S/ 25, 000 00 (Veinticinco mil con 00/100 Soles);

Que, mediante Informe N° 000056-2024-FONDEPES/OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica emitió opinión legal favorable respecto de la aprobación del PDP del FONDEPES para el año 2024, teniendo en cuenta que la referida propuesta cumple con el contenido mínimo establecido en el numeral 6.4.1.4 de la Directiva;

Que, de conformidad con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva «*Normas para la gestión del proceso de capacitación en las Entidades Públicas*»; así como en el marco de las competencias previstas en el artículo 9 del Reglamento de Organización y Funciones del FONDEPES, aprobado por Resolución Ministerial N° 346-2012-PRODUCE, y;

Con el visto de la Oficina General de Administración, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Asesoría Jurídica y del Coordinador de la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración, en lo que corresponde a sus respectivas competencias;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero 2024, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución en calidad de anexo.

Artículo 2.- Disponer que la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración presente el Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero 2024 a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Artículo 3.- Disponer que la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración ejecute las Acciones de Capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas aprobado en el artículo 1.

Artículo 4.- Disponer que la Unidad Funcional de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración realice el seguimiento y evaluación de las Acciones de Capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero 2024.

Artículo 5.- Poner en conocimiento de todas las Direcciones y Oficinas de la Entidad el contenido y alcances de la presente Resolución.

Artículo 6.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Entidad.

Regístrese y comuníquese.

**FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO
FONDEPES**

**JUAN CARLOS ROMERO URTEAGA
GERENTE GENERAL**

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL FONDO NACIONAL DE DESARROLLO PESQUERO 2024



Firmado digitalmente por
FERNANDEZ BUITRON Antonio
Jesus FAU 20137921601 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 26.03.2024 11:08:35 -05:00



Firmado digitalmente por SANCHEZ
POZO Harold FAU 20137921601
soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20.03.2024 17:41:55 -05:00



Firmado digitalmente por
FERNANDEZ VINCES Raul FAU
20137921601 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20.03.2024 15:39:44 -05:00



Firmado digitalmente por
GONZALES CORDERO Haydee
Erika FAU 20137921601 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20.03.2024 12:18:21 -05:00

I. Presentación:

El Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (en adelante FONDEPES) es un organismo público adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público, creado mediante Decreto Supremo N°010-92-PE y elevado a rango de Ley a través del artículo 57 del Decreto Ley N°25977, Ley General de Pesca.

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 - SERVIR, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero debe elaborar y presentar el Plan de Desarrollo de las Personas ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

El Plan de Desarrollo de las Personas del FONDEPES 2024 ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad.

El objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas del FONDEPES 2024 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

El Plan Estratégico Institucional 2019-2026 del FONDEPES, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 061-2023-FONDEPES/J, tiene cinco (5) Objetivos Estratégicos Institucionales para llevar a cabo la misión institucional, como se describe a continuación:

- OEI 1: Mejorar la competitividad de la actividad pesquera artesanal y acuícola.
- OEI 2: Mejorar las condiciones operativas de las unidades económicas de la pesca artesanal y acuicultura.
- OEI 3: Crear y mejorar las condiciones de la infraestructura pesquera artesanal en beneficio de los agentes de la pesca.
- OEI 4: Fortalecer la gestión institucional.
- OEI 5: Implementar la gestión interna de riesgos de desastre.

III. Misión

“Potenciar y asegurar la productividad sostenible y responsable de los pescadores artesanales y acuicultores del Perú, de manera integral y continua”.

IV. Estructura orgánica:

De acuerdo con la Resolución Ministerial N°346-2012-PRODUCE, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del FONDEPES, en cuyo contenido se gráfica el organigrama, el cual se actualizó en virtud de la Resolución Jefatural N°139-2018-FONDEPES/J, conforme a lo siguiente:

01. Órganos de Alta Dirección

- 01.1. Jefatura
- 01.2. Gerencia General

02. Órgano de Control Institucional

- 02.1. Órgano de Control Institucional

03. Órgano de Defensa Jurídica

- 03.1. Procuraduría Pública

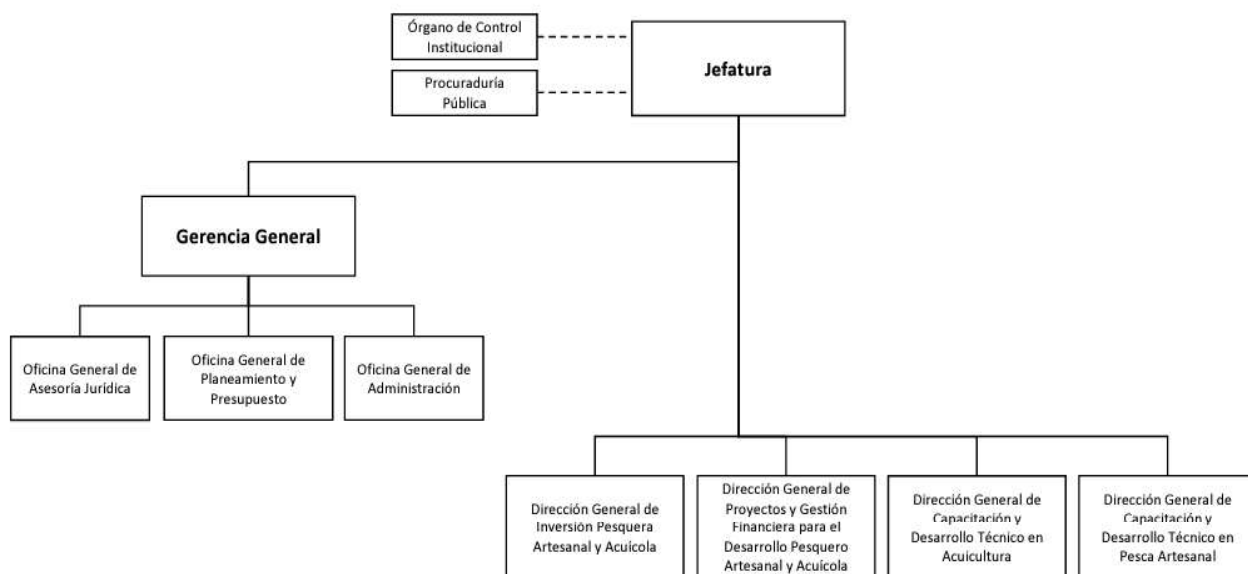
04. Órganos de Administración Interna

- 04.1. Órganos de Asesoramiento
 - 04.1.1. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto
 - 04.1.2. Oficina General de Asesoría Jurídica
- 04.2. Órgano de Apoyo
 - 04.2.1. Oficina General de Administración

05. Órganos de Línea

- 05.1. Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola
- 05.2. Dirección General de Proyectos y Gestión Financiera para el Desarrollo Pesquero Artesanal y Acuícola
- 05.3. Dirección General de Capacitación y Desarrollo Técnico en Acuicultura
- 05.4. Dirección General de Capacitación y Desarrollo Técnico en Pesca Artesanal

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



V. Número de servidores civiles que conforman la entidad:

Los servidores civiles que laboran en FONDEPES al 15 de marzo de 2024, se señalan a continuación:

PAC	D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
1	47	134	182

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

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo 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	Falta de conocimiento de herramientas para el manejo de datos. Falta de un sistema de seguimiento de ejecución presupuestal.	Power BI	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar y presentar reportes de manera gráfica con un gran contenido de información. Seguimiento del presupuesto institucional y las inversiones.	Desarrollar un mejor sistema en la recopilación y presentación de la información técnica, así como mejorar el análisis de los resultados obtenidos. Implementar el Power BI en el seguimiento de la ejecución del gasto público.	29	CURSO	C1	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	2	6000	0	6000
2	Necesidad de actualización de conocimientos de las normas para mejorar la oferta de cursos.	Curso OMI 3.12 Evaluación, examen y titulación de la gente de mar	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Organizar e introducir nuevos cursos de formación o mejorar, actualizar y complementar el material de formación existente, de modo que se pueda mejorar la eficacia y la calidad de los cursos de formación.	Aplicar las disposiciones del Convenio STCW relativas a la formación, evaluación, examen y certificación de capitanes, oficiales y subalternos. Determinar métodos de evaluación de evaluación apropiados. Organizar, administrar y realizar exámenes. Demostrar la capacidad de emitir certificados y controlar el proceso de certificación.	14	CURSO	C1	8	POLÍTICAS SECTORIALES	VIRTUAL	3	5800	0	5800

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	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo 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
3	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	Curso de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender y evaluar la gestión del presupuesto público.	Evaluar el presupuesto anual de la entidad, así como su administración o gestión financiera, de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes.	5	CURSO	C1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	5200	0	5200
4	Desactualización en la gestión de las Contrataciones del Estado	Curso de Gestión de las Contrataciones del Estado	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Potenciar el manejo del marco normativo vigente para un claro entendimiento de la normativa de Contrataciones del estado.	Emisión de Informes que permitan a las áreas competente ejecutar con celeridad, eficiencia y transparencia los proyectos de inversión pública en el marco de la normativa de Contrataciones con el estado.	4	CURSO	C1	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	2000	0	2000
5	Falta de conocimientos en el uso de herramientas y/o metodologías tecnológicas, con lo cual no se cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos por el área.	Curso de Arquitectura de Microservicios .NET 7	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las nuevas tecnologías para realizar la implementación en la entidad.	Aplicar las nuevas arquitecturas tecnologías en el desarrollo de aplicaciones web y móvil.	6	CURSO	C1	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	VIRTUAL	4	6000	0	6000
6	Necesidad de conocimientos de ética e integridad para la aplicación en sus labores.	Ética e integridad y la importancia en la gestión pública	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de la ética para la función pública.	Actuar con ética e integridad en las labores que realiza de acuerdo a sus funciones.	150	CONFERENCIA	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0		0

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. PROPUES TA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo 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
7	Poco conocimiento para la identificación, mitigación y tratamiento de riesgos.	Gestión de riesgos	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y formular los riesgos que afectan la integridad pública en los procesos bajo responsabilidad. Conocer estrategias para contribuir a formar una gestión pública con enfoque de género orientada hacia la igualdad.	Determinar los procesos para mitigar los riesgos.	10	CONFERENCIA	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	2	0	0	0
8	Desconocimiento para analizar las desigualdades de género que afectan a las mujeres y hombres de nuestro país.	Agentes de cambio para la igualdad	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Contribuir a un Estado eficaz y eficiente orientado a resultados para la igualdad de género.		150	CURSO	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0
9	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Toma de decisiones éticas	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer en los servidores públicos la capacidad de análisis relacionado con la toma de decisiones éticas en la gestión pública.	Tomar decisiones adecuadas que ayuden a preservar la ética en la entidad.	100	CONFERENCIA	E	6	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0

VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La disponibilidad presupuestal para la atención del Plan de Desarrollo de las Personas del FONDEPES 2024, de acuerdo a lo informado mediante Memorando N°000474-2024-FONDEPES/OGPP por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, es de S/25,000.00 (veinticinco mil y 00/100 soles), cabe indicar que las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.

VIII. Matriz PDP

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	29	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Power BI	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	6000	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	14	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso OMI 3.12 Evaluación, examen y titulación de la gente de mar	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	5800	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Presupuesto Público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	5200	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Gestión de las Contrataciones del Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	2000	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	6	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Curso de Arquitectura de Microservicios .NET 7	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	6000	0

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	13. MONTO TOTAL	
												Costos Directos	Costos Indirectos
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	150	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e integridad y la importancia en la gestión pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	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	10	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión de riesgos	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	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	150	MATERIAS TRANSVERSALES	Agentes de cambio para la igualdad	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	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	100	MATERIAS TRANSVERSALES	Toma de decisiones éticas	Formación Laboral	CONFERENCIA	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	0	0
											TOTAL	25000	