



Resolución de Gerencia General *N° -2025-SUNAFIL-GG*

Lima,

VISTOS:

El Informe N° 109-2025-SUNAFIL/GG/ORH, de fecha 31 de marzo de 2025, de la Oficina de Recursos Humanos; el Informe N° 093-2025-SUNAFIL/GG/OPP, de fecha 31 de marzo de 2025, de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto; el Memorandum N° 098.-2025-SUNAFIL/GG-OAJ, de fecha 31 de marzo de 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 29981 se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, como organismo técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como de brindar asistencia técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias;

Que, el artículo 14 y los literales a), c) y ñ) del artículo 15 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR, establecen que la Gerencia General es la máxima autoridad administrativa de la SUNAFIL, dirige, coordina y supervisa el funcionamiento de los órganos de administración interna de la entidad, actúa como nexo de coordinación entre la Alta Dirección y los órganos de asesoramiento y apoyo; asimismo, conduce y dirige la gestión administrativa de la entidad, la comunicación social y las relaciones públicas de la entidad, y expide las resoluciones que le corresponda en cumplimiento de sus funciones;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias, establece un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la citada Ley establece que la finalidad del proceso de capacitación es (i) lograr la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; (ii) fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño; y, (iii) constituirse como una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sus modificatorias, dispone que la capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación y 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, formando parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 135 del acotado Reglamento General establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad; se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, su vigencia es anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad, siendo que su Sexta Disposición Complementaria Transitoria señala entre otros, que todas las acciones de capacitación deben registrarse en el Plan de Desarrollo de las Personas de cada entidad;

Que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se formaliza la aprobación de la Directiva denominada “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, en adelante “la Directiva”, que tiene por finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos, cuyo cumplimiento alcanza a todas las entidades públicas;

Que, el numeral 5.2.7 de la Directiva señala que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública; asimismo, el numeral 6.2.1.1 de la Directiva menciona que el financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de las Personas y las que se aprueban a través de modificaciones a dicho Plan. El financiamiento puede ser total o parcial, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades previstos en la Directiva;

Que, por su parte, el numeral 6.4 de la Directiva establece que el ciclo del proceso de capacitación comprende tres etapas, entre ellas la de Planificación, que tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal, para lo cual establece cuatro fases: 1) Conformación del Comité de Planificación de la Capacitación; 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación; 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación; y, 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, en ese mismo sentido, el numeral 6.4.1.4 de la Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad; además, que la aprobación y presentación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP ante SERVIR se realiza, como máximo, el 31 de marzo de cada año;

Que, el numeral 8.3 de la Directiva señala que las entidades presentan ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil sus respectivos Planes de Desarrollo de las Personas a través del correo electrónico pdp@servir.gob.pe, los cuales son publicados en el portal web www.servir.gob.pe/pdp;

Que, con la Resolución de Gerencia General N° 095-2022-SUNAFIL-GG, de fecha 20 de julio de 2022, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación de la SUNAFIL, el cual, según el Acta de Sesión N° 001-2025-CPC, acuerda validar el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, correspondiente al año 2025, elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, conforme a lo establecido en el numeral 6.4.1.1 de la Directiva;

Que, a través del Informe N° 109-2025-SUNAFIL/GG/ORH, la Oficina de Recursos Humanos, propone y sustenta la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, correspondiente al año 2025, con el objetivo general de fortalecer las competencias y capacidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores de la SUNAFIL, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos;

Que, mediante el Informe N° 093-2025-SUNAFIL/GG/OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emite opinión técnica económica favorable sobre la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, correspondiente al año 2025, señalando que se cuenta con la disponibilidad presupuestal para la ejecución de las actividades de capacitación contenidas en el citado Plan y que se encuentra alineado a las actividades operativas “Gestión del desarrollo y capacitación” de la Oficina de Recursos Humanos y a la actividad operativa “Capacitación y formación del personal del SIT” de la Unidad Funcional de Formación y Capacitación del SIT, correspondiente al Plan Operativo Institucional 2025 actualizado Versión 01;

Con el visado del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, y de la Jefa (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica;

De conformidad con la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva denominada “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”; y, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y por la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2025, que como Anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer que la Oficina de Recursos Humanos ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, correspondiente al año 2025.

Artículo 3.- Disponer que copia de la presente resolución y su Anexo sean remitidos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, así como al correo electrónico: pdp@servir.gob.pe

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente resolución y su Anexo en la sede digital de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese.



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP

2025

Firmado digitalmente por:
APARICIO NIZAMA Jesus
Manuel FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/03/2025 12:29:34-0500

INDICE

1. ASPECTOS GENERALES	
1.1 Presentación	02
1.2 Marco Legal	02
1.3 Alineación con el Plan Estratégico Institucional	03
1.4 Alineación con el Plan Operativo Institucional	04
1.5 Misión y visión	04
1.6 Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025	05
1.7 Estructura orgánica	05
1.8 Número de servidores/as civiles que conforman la entidad	06
2 PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN	
2.1 Resultados del Diagnóstico de Conocimientos y del DNC	06
2.2 Fuente de Financiamiento	16
3 MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS	
3.1 Alcance del Plan de Desarrollo de Personas 2025	19
3.2 Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – 2025	20
4 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
4.1 Seguimiento y monitoreo de la capacitación	19
5 EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS	
5.1 Evaluación de las acciones de capacitación	20
5.2 Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas	20
6 ANEXO Nº 01	
“Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025”	21
7 ANEXO Nº 02	
“Cronograma de Acciones de Capacitación - PDP 2025”	26



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Presentación

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.

Asimismo, es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a la que se refiere la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; de ahí que, la SUNAFIL es el ente rector de dicho sistema funcional, y por ende dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda.

Cabe señalar que la SUNAFIL, tiene como una de sus líneas de acción dentro de su Plan Estratégico Institucional (PEI), (OEI 03) el fortalecimiento de la rectoría del Sistema de Inspección del Trabajo y la gestión institucional; y para su realización a considerado (AEI 03.05) la realización de un programa de fortalecimiento de capacidades y gestión del capital humano de manera permanente en SUNAFIL, tal como se puede verificar en los descrito en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Por consiguiente, el presente Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2025 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, el diagnóstico de necesidades de capacitación de los órganos y/o unidades orgánicas de la entidad; así como, los formatos de los planes de mejora de los servidores que participan del Ciclo 2024 de Gestión del Rendimiento.

1.2. Marco Legal

- a) Decreto Legislativo N° 1023 de fecha 21 de junio de 2008, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado.
- b) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil de fecha 04 de julio de 2013.
- c) Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil de fecha 13 de junio de 2014.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

- d) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE de fecha 12 de noviembre de 2014, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas”.
- e) Decreto Supremo N° 127-2019-PCM de fecha 12 de julio de 2019, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- f) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE de fecha 08 de agosto de 2016, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”.
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR/PE de fecha 26 de diciembre de 2017, que aprueba “La Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas”.
- h) Decreto Supremo N° 010-2022-TR de fecha 27 de mayo de 2022, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.
- i) Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL de fecha 16 de junio de 2022, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

1.3. Alineación con el Plan Estratégico Institucional

Mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 001-2025-SUNAFIL/CD, se formaliza la aprobación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, quedando denominado como “Plan estratégico institucional (PEI) 2025-2030 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL”.

Este documento se realizó en el marco de las disposiciones técnicas y normativas establecidas por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico - CEPLAN, para ello, se contó con la participación de la Comisión y el Equipo Técnico de Planeamiento Estratégico. La formulación del PEI se realizó con la finalidad de implementar y articular las intervenciones de la SUNAFIL sobre los empleadores en favor de las y los trabajadores, en el marco de sus funciones y competencias.

En este marco, en el período 2025-2030, la SUNAFIL cuenta con los siguientes objetivos estratégicos institucionales:

1. Fomentar la cultura de prevención eficaz y permanente para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en beneficio de los empleadores y las y los trabajadores
2. Incrementar la vigilancia y exigencia oportuna del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en favor de las y los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada
3. Fortalecer la rectoría del Sistema de Inspección del Trabajo y la gestión institucional.



En esa línea, el Objetivo General del Plan de Desarrollo de Personas se encuentra alineado con el Objetivo Estratégico Institucional N° 03: “OEI.03 Fortalecer la rectoría del Sistema de Inspección del Trabajo y la gestión institucional” y la AEI 03.05: Programa de fortalecimiento de capacidades y gestión del capital humano de manera permanente en la SUNAFIL.

1.4. Alineación con el Plan Operativo Institucional

Mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 006-2025-SUNAFIL/PCD, se formalizó la aprobación del Plan Operativo Institucional - POI 2025 actualizado Versión 01 de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

En esa línea, el Plan de Desarrollo de las Personas se encuentra considerado en el Plan Operativo Institucional - POI 2025 de la Oficina de Recursos Humanos, en la Actividad Operativa "Gestión del Desarrollo y Capacitación" tal como se muestra:

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS		
OEI.03 FORTALECER LA RECTORIA DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	AEI.03.05 PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES Y GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE MANERA PERMANENTE EN LA SUNAFIL	AOI00151001460 GESTIÓN DEL DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

1.5. Misión y Visión de la entidad

Misión:

En el marco de las funciones y competencias de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, y considerando la situación futura deseada para el periodo del 2025 al 2030 se establece la misión institucional:

“Promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo en los empleadores, en favor de las y los trabajadores del régimen de la actividad privada; mediante procesos de prevención y fiscalización oportunos, predictibles, continuos, innovadores, transparentes y desconcentrados, con una rectoría fortalecida del Sistema de Inspección del Trabajo para lograr condiciones de empleo decente y una cultura sostenible de cumplimiento normativo a nivel nacional”



1.6. Objetivo del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2025

Objetivo General:

Fortalecer las competencias y capacidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de los servidores de la SUNAFIL, para así contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos.

Objetivos Específicos:

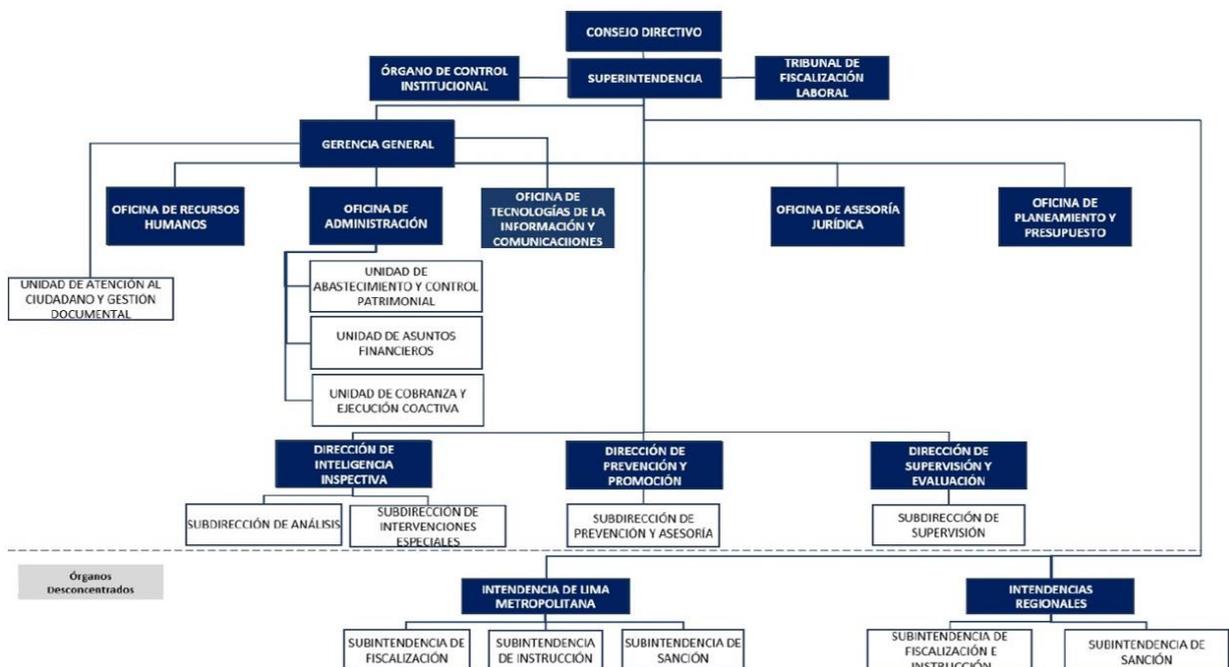
OE1: Potenciar las competencias de los servidores de la SUNAFIL para el desempeño laboral exitoso, a través del desarrollo de actividades de capacitación vinculadas a los roles/funciones específicas de los servidores.

OE2: Incrementar las capacidades de los servidores de la SUNAFIL promoviendo el aprendizaje y actualización continua en las normativas y políticas de la administración pública.

1.7. Estructura orgánica:

El organigrama de la SUNAFIL se encuentra enmarcado de acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL (aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL), como se muestra en el siguiente cuadro:

Gráfico 1: Organigrama de la SUNAFIL





1.8. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

La SUNAFIL en la actualidad cuenta 1,723 servidores con vínculo laboral vigente, según detalle:

Cuadro 1: Reporte de Servidores por régimen laboral

RÉGIMEN LABORAL	Nº DE SERVIDORES
D. LEG. 1057 - CAS	855
D. LEG. 728 - INSPECTIVO	841
D. LEG. 728 - NO INSPECTIVO	27
TOTAL, GENERAL	1,723

Fuente: Oficina de Recursos Humanos, reporte con corte al 25 de marzo de 2025

El Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, considera a todos los servidores de la institución, independientemente de las unidades orgánicas a las que pertenecen. En cuanto a las acciones de capacitación previstas para el presente año, corresponden a la capacitación de tipo formación laboral.

II. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

2.1. Resultados del Diagnóstico de Conocimientos y del DNC

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC, ha sido elaborado bajo los lineamientos de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, documento aprobado mediante Resolución Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR/PE; para ello se tomó a consideración los siguientes instrumentos para la recolección e identificación de necesidades de capacitación:

- A) Resultados de la evaluación de la Gestión del Rendimiento, tomando a consideración los planes de mejora de los servidores con calificación de buen rendimiento del Ciclo 2023 de Gestión del Rendimiento, y haciendo principal énfasis en los servidores con calificación de “sujeto a observación”, al ser de prioridad.
- B) También se consideró los resultados del “Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC” en correspondencia a los objetivos estratégicos institucionales y a las necesidades institucionales de capacitación, así como a la disminución de brechas de los servidores civiles de la SUNAFIL, priorizando las actividades y funciones de los puestos y recursos económicos.

Asimismo, para el presente año se puso en funcionamiento el sistema informático de gestión de la capacitación (SISCA), a través del cual se realizó la sistematización de los requerimientos de capacitación de todas las unidades orgánicas de la SUNAFIL, asimismo, esto permitió una mejor sensibilización sobre los criterios a tener en cuenta al momento de registrar los requerimientos de capacitación de cada unidad orgánica, teniendo en cuenta los criterios de prioridad y pertinencia.

Es por ello que, mediante MEMORANDUM MULTIPLE-000170-2024-SUNAFIL/GG/ORH, se comunica a todas las Unidades Orgánicas de la SUNAFIL, que se dará inicio a la



elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la SUNAFIL 2025. En consecuencia, es necesario que las diferentes unidades orgánicas elaboren de forma correcta sus requerimientos de capacitación. En esa línea con MEMORANDUM MULTIPLE-000016-2025-SUNAFIL/GG/ORH, se convoca a un taller sobre metodología para la elaboración de requerimientos de capacitación.

Como parte del proceso de sensibilización y las acciones que aseguren la correcta elaboración de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, con MEMORANDUM MULTIPLE-000022-2025-SUNAFIL/GG/ORH, se establece un cronograma de asistencias técnicas durante todo el mes de febrero, con la finalidad de brindar soporte a todas las unidades orgánicas que requieran hacer un adecuado registro de requerimientos de capacitación en el Sistema Informático de Gestión de la capacitación (SISCA).

Finalizado el plazo para el registro y recepción de los requerimientos de capacitación, se procedió con elaborar la matriz del diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC), el mismo que recoge un total de 184 requerimientos de capacitación, de los cuales 03 fueron eliminados por error de registro obteniendo un total de **181 requerimientos de capacitación** dirigidos a los servidores inspectivos y administrativos, es partir del presente diagnóstico que se comenzaron a priorizar las necesidades comunes por unidad orgánica y aquellas que en el proceso de registro cumplen con los criterios de prioridad, pertinencia y han sido adecuadamente sustentados para su consideración, tomando a consideración los siguientes requerimientos.

Cuadro 2: Reporte de requerimientos de capacitación

N°	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1	INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA RESOLUTORES
3	REGIMEN LABORAL SECTOR MINERO
4	CURSO ESPECIALIZADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES
5	LENGUAJE DE PROGRAMACION JAVA
6	ACTUALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN LABORAL
7	MODIFICACIONES DE LA LEY DE CONTRATACIONES
8	ACCIONES Y MÉTODOS PARA REALIZAR ACTUACIONES INSPECTIVAS EN CADA MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN EL RÉGIMEN DE CONTRUCCIÓN CIVIL
9	PRESUPUESTO PÚBLICO
10	CIBERSEGURIDAD
11	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
12	CURSO DE REDACCION
13	LOCADORES DE SERVICIO Y ÁMBITO DE INSPECCIÓN DE LA ENTIDAD.
14	PRESUPUESTO PUBLICO
15	ALCANCES SOBRE LAS SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
16	CURSO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL Y CALCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.
17	CURSO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL Y CALCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES.
18	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.
19	LA NUEVA LEY GENERAL DE CONTRATACIONES PÚBLICAS NRO. 32069 Y SU REGLAMENTO
20	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO E INCIDENTES PELIGROSOS EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL
21	DIPLOMADO EN CONTRATACIONES PUBLICAS
22	MÉTODOS ADECUADOS PARA ELABORAR UNA MATRIZ IPERC
23	CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES, UTILIDADES Y PAGOS PREVISIONALES EN SEGURIDAD SOCIAL EN EL RÉGIMEN GENERAL Y REGÍMENES ESPECIALES
24	REDACCIÓN EFICAZ Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA
25	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES:
26	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
27	DIPLOMADO Y/O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN HABILIDADES DIRECTIVAS PARA LA GESTIÓN EFECTIVA.
28	DDDD
29	DERECHO ADMINISTRATIVO
30	CURSO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL REGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
31	CONTROL INTERNO
32	LAS ATENUANTES Y EXIMENTES EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.
33	PROYECTO DE LA NUEVA LEY DE CONTRACIONES CON EL ESTADO
34	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
35	DERECHOS FUNDAMENTALES EN RELACIÓN A HERRAMIENTAS QUE FORTALEZCAN LA IGUALDAD DE EMPLEO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS
36	LIDERAZGO Y GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN
37	REDACCIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVOS
38	CÓMPUTO DE PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR.
39	ARGUMENTACIÓN JURÍDICA
40	IDENTIFICAR CUANDO ES VIABLE LA PARALIZACION DE OBRAS DE CONSTRUCCION CIVIL
41	ANALISIS INSTRUCTOR DE LAS MATERIAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN MINERÍA, ELECTRICIDAD E HIDROCARBUROS
42	DIPLOMADO ESPECIALIZADO EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR, Y EL DESARROLLO DE LAS INSTITUCIONES JURÍDICAS: PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD.
43	DIPLOMADO ESPECIALIZADO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; IPERC, ACCIDENTES DE TRABAJO, FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN SST.

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
44	DIPLOMADO SOBRE EL RÉGIMEN ADMINISTRATIVO SANCIONADOR ESTABLECIDO EN LA LEY N° 27444, SUS MODIFICATORIAS, Y SUS IMPLICANCIAS EN LOS PRECEDENTES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL .
45	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA
46	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DEEP LEARNING FOR DATA SCIENCE SPECIALIST (TEXT ANALYSIS AND COMPUTER VISION)
47	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN MACHINE LEARNING, CIENCIA DE DATOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL (VISIÓN POR COMPUTADORA)
48	CURSO DE DERECHO CONCURSAL
49	ALCANCES JURÍDICOS Y NORMATIVOS PARA EL REFORZAMIENTO LEGAL PARA RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES
50	DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR / GESTIÓN DEL CURRÍCULO EN EDUCACIÓN SUPERIOR
51	“CURSO ESPECIALIZADO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y DERECHOS FUNDAMENTALES”
52	CURSO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL REGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
53	DIPLOMADO EN SUSTENTACIÓN JURÍDICA EN MATERIA INSPECTIVA: RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, IUS, VARIANDI Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.
54	REGIMÉN LABORAL DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
55	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO EN EL SECTOR PÚBLICO
56	CURSO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR MINERO
57	EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD DE LA LEY N°2744 FRENTE A LAS INFRACCIONES A LA LABOR INSPECTIVA
58	CURSO DE GESTIÓN PÚBLICA
59	ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS
60	ARGUMENTACIÓN DE ACTAS DE INFRACCIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
61	INVESTIGACIONES DE ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA ACTIVIDAD MINERA
62	PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y PROCESO JUDICIAL-DIFERENCIAS Y APLICACIÓN
63	IDENTIFICAR EL NEXO CAUSAL SOBRE LAS INVESTIGACIONES DE ACCIDENTE DE TRABAJO
64	CURSO DE ACTUALIZACIÓN EN PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA EMITIDOS POR EL TFL EL 2023 Y 2024
65	APLICACIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES DE LA SUNAFIL ANTE LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS POR LA PANDEMIA
66	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO
67	CONTRATACIONES PUBLICAS
68	PRECISIÓN SOBRE LA CORRECTA TIPIFICACIÓN DE LA MATERIA VACACIONES, GOCE, INDEMNIZACIÓN; Y, PAGO DE VACACIONES TRUNCAS
69	CORRECTO CALCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES RESPECTO AL REGIMEN DE CONSTRUCCION CIVIL



N°	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
70	INTERPRETACIÓN DE LOS PRECEDENTES VINCULANTES DEL TFL
71	ARGUMENTACIÓN DE INFORMES FINALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
72	FORTALECER LA CORRECTA APLICACIÓN DEL CONTENIDO ESENCIAL DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
73	CURSO DE FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS NACIONALES
74	TALLER: INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO
75	INSPECCIÓN LABORAL SUNAFIL VERSUS INSPECCIÓN TRIBUTARIA SUNAT
76	SST: ANALISIS DE CAUSAS EN UNA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO
77	CURSO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO
78	ARGUMENTACION JURIDICA EN LA ELABORACIÓN DE PROYECTOS DE RESOLUCION
79	REDACCIÓN JURÍDICA PARA LA ELABORACION DE PROYECTOS DE RESOLUCIÓN
80	INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO RESPECTO A LA TERCERIZACION
81	TALLER SOBRE INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y LA DETERMINACIÓN DEL NEXO CAUSAL CON OTRAS CONDUCTAS INFRACTORAS
82	CURSO ESPECIALIZADO SOBRE LA DETERMINACION DE LOS ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL EQUIPARABLES AL DESPIDO EN LA FISCALIZACION LABORAL Y EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
83	HABILIDADES BLANDAS
84	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO
85	DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO
86	REDACCIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA
87	PLENOS CASATORIOS LABORALES
88	NIC SP Y SU APLICACION EN LA IDENTIFICACION DE LAS BRECHAS DE LOS EEFF DE LA ENTIDAD
89	ESPECIALIZACION SOBRE HOSTILIDAD LABORAL
90	MEDIDAS, CRITERIOS, METODOLOGÍA PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD REGULATORIA
91	ACTUALIZACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO ANTE LAS NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO.
92	CONVENIOS INTERNACIONALES
93	HABILIDADES BLANDAS
94	HABILIDADES BLANDAS
95	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE PROCESOS
96	GESTIÓN PÚBLICA
97	INTRODUCCIÓN A LA REDACCIÓN PERIODÍSTICA.
98	ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
99	PRINCIPALES RESOLUCIONES Y PRECEDENTES VINCULANTES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACION LABORAL
100	CAUSUISTICA EN ACCIDENTES MORTALES Y/O INCAPACITANTES DETERMINACION NEXO CAUSAL

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
101	CASUÍSTICA EN RÉGIMEN DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
102	CASUÍSTICA DE PRESCRIPCIÓN EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
103	MARKETING DE CONTENIDOS
104	IDENTIFICACIÓN DE NUEVAS TÉCNICAS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DEL VÍNCULO LABORAL
105	CURSO DE PRESUPUESTO PÚBLICO
106	RÉGIMENES LABORALES (CONSTRUCCIÓN CIVIL Y RÉGIMEN AGRARIO)
107	LOS MEDIOS PROBATORIOS Y SU VALIDEZ EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL.
108	TÉCNICAS DE ARGUMENTACIÓN JURÍDICA EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOCIOLABORALES, SST Y DERECHOS FUNDAMENTALES.
109	LIBERTAD SINDICAL (TEMA 1.- RELACIONES COLECTIVAS, TEMA 2. LIBERTAD SINDICAL)
110	DIPLOMADO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN CIVIL
111	CURSO DE REDACCION EFICAZ
112	CONTRATACIONES CON EL ESTADO Y PRESUPUESTO PUBLICO
113	ELABORACIÓN DE REQUERIMIENTOS EN LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO
114	TALLER DE METODOLOGIAS ACTIVAS DE APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES PREVIAS Y LA FASE INSTRUCTORA DEL PAS
115	CAPACITACION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN ACCIDENTES DE TRABAJO SECTOR CONSTRUCCION CIVIL
116	ACTUALIZACIÓN DE LA LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO
117	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)
118	DIPLOMADO EN NORMATIVA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON ENFOQUE EN ACCIDENTES DE TRABAJO
119	PROCEDIMIENTO DE ACUMULACION DE EXPEDIENTES
120	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
121	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
122	DETERMINACIÓN DE MATERIAS SUBSANABLES E INSUBSANABLES EN EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO.
123	INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN MINERIA
124	JORNADA DE TRABAJO - ACUMULAIVAS O ATIPICAS
125	LIBERTAD SINDICAL Y CONVENIO COLECTIVO
126	CURSO SOBRE TÉCNICAS AVANZADAS DE PLANIFICACIÓN DE OPERATIVOS, BASADOS EN ANÁLISIS DE DATOS SECTORIALES Y GEOGRÁFICOS, MEDICIÓN DE RESULTADOS Y EFICACIA A TRAVÉS DEL USO DE POWER BI
127	CURSO DE INTERPRETACIÓN DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
128	CURSO EN DERECHO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
129	INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN MINERIA
130	PRESENTACIONES IMPACTANTES: PREZI, POWTOON, CANVA ONLINE

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
131	CURSO EN DERECHO SOCIOLABORAL, RELACIONES COLECTIVAS Y LIBERTAD SINDICAL
132	PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS POR EL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.
133	CURSO EN PRESUPUESTO PÚBLICO
134	CUOTA DE EMPLEO
135	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
136	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN
137	FORTALECIMIENTO EN EL CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA APLICACIÓN ADECUADA EN ETAPA INSPECTIVA Y SANCIONADORA.
138	CAPACITACIÓN EN HABILIDADES BLANDAS EN LA GESTIÓN PÚBLICA
139	GESTION DE FACTOR HUMANO
140	FORTALECIMIENTO DE LA ACTUACIÓN PROBATORIA EN LAS NORMAS SOCIOLABORALES Y DE SST
141	GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA
142	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN SECTOR DE MINERIA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
143	MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES
144	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION
145	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS DIFERENTES REGIMENES LABORALES
146	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL SECTOR DE CONSTRUCCION
147	PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR Y PRECEDENTES DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
148	APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ANÁLISIS DE INFORMACIÓN DEL SIT
149	INTELIGENCIA DE NEGOCIOS
150	REDACCIÓN EFICAZ PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS
151	HABILIDADES BLANDAS PARA DIRECTIVOS PÚBLICOS
152	CURSO DE REDACCION EFICAZ
153	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
154	TALLER SOBRE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO
155	LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y SU REGLAMENTO
156	CURSO DE REDACCIÓN EFICAZ
157	REDACCIÓN EFICAZ DE DOCUMENTOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
158	PROCEDMIENTO CONCURSAL
159	MODELO DE INTEGRIDAD
160	ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA
161	GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES
162	TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
163	CURSO DE GESTIÓN DOCUMENTAL Y MANEJO DE ARCHIVO
164	SISTEMA DE CONTROL INTERNO
165	TALLER DE FORTALECIMIENTO EN LA MOTIVACIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE RESOLUCIONES DE PRIMERA INSTANCIA CON JURISPRUDENCIA LABORAL ACTUALIZADA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y PRECEDENTES DE TRIBUNAL DE

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
166	SEGURIDAD VIAL PARA CONDUCTORES
167	AGENTES DE CAMBIO PARA LA IGUALDAD
168	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
169	TALLER HOSTIGAMIENTO LABORAL
170	CONDUCCIÓN DE COMISIONES REGIONALES PARA LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO
171	CURSO DISCRIMINACIÓN EN EL AMBITO LABORAL
172	REALIZACIÓN DE ACTUACIONES INSPECTIVAS CORRECTAS Y MÉTODOS LEGALES PARA LA INSPECCIÓN EN LA INVESTIGACIÓN EN ACCIDENTES DE TRABAJO
173	REDACCIÓN EFICAZ
174	CURSO EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL N°27444,
175	LA VALORACIÓN CORRECTA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ACTUADOS POR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO
176	DIPLOMADO ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL
177	CURSO DE DETERMINACIÓN DEL NEXO CAUSAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL
178	CURSO EN POWER BI
179	CURSO EN GESTION PUBLICA
180	CURSO GESTION DE COBRANZA
181	CURSO LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

De esta demanda inicial de requerimientos solicitados a través del SISCA, y de acuerdo con el proceso metodológico señalado por SERVIR, se procedió a una primera priorización; haciendo la diferenciación entre los requerimientos de capacitación dirigidos a los servidores el sistema de inspección del trabajo (funciones sustantivas) y servidores administrativos (funciones de administración interna), es así que se obtuvieron los siguientes grupos de requerimientos:

DETALLE DE LOS REQUERIMIENTOS DE CAPACITACIÓN	TOTAL, DE REQUERIMIENTOS
Requerimientos para los servidores del SIT (Inspectores y especialistas legales del SIT)	98
Requerimientos para los servidores administrativos	83
Requerimientos desestimados por error y/o inadecuado registro.	03*
TOTAL	184

*Precisar que, este número de desestimaciones solo corresponde a los requerimientos dirigidos al grupo de "servidores del Sistema Inspectivo", puesto que 03 registros se realizaron erróneamente y fueron eliminados; finalmente con MEMORANDUM-000061-2025-SUNAFIL/GG/ORH/UFBD se remite a la Unidad Funcional de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo el reporte de los principales requerimientos de capacitación señalados en cada asistencia técnica.

Para la elección de las actividades de capacitación a ser incorporadas en el Plan de Desarrollo de las Personas de la SUNAFIL del año 2025, se consideraron los siguientes criterios:



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

- **Necesidad Común:** Hace referencia a la similitud de actividades solicitadas por diferentes unidades orgánicas, consiste en el análisis de la similitud de los contenidos de los diferentes requerimientos de capacitación propuestos.
- **Criterio de pertinencia:** Hace referencia al grado mediante el cual la actividad de capacitación propuestas responde a los objetivos institucionales, objetivos operativos o las funciones del puesto del servidor beneficiario. Asimismo, se toma a consideración el tipo de función del/la servidor(a)¹ y finalmente el impacto de la actividad de capacitación propuesta y si esta es del tipo aplicativo, si genera un nivel de aprendizaje importante o en todo caso solo tiene el objetivo de actualizar los conocimientos.
- **Criterio de prioridad:** Hace referencia al grado de prioridad establecido en el artículo 6.1.1.3 prelación de la formación laboral, que establece los criterios a tomar en cuenta.
- **Financiamiento de la actividad:** Precisar que las actividades de capacitación que no generen costos directos o se ejecuten en la modalidad de BECAS otorgadas por el sector público o privado se incorporan en automático al Plan de Desarrollo de las Personas.
- **Análisis de la problemática:** Se considera como el criterio de decisión final, puesto que se revisan los contenidos que dan sustento a la propuesta de capacitación, se valida si en efecto el requerimiento de capacitación responde a la realización de un adecuado diagnóstico.

Finalizada la elaboración del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación se procedió con la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2025, tomando a consideración los criterios anteriormente descritos. A partir de lo expuesto, se define la Matriz PDP la que identifica un total de 17 actividades de capacitación gestionadas por la Unidad Funcional de Bienestar y Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos, siendo los siguientes:

1. Agentes de cambio para la igualdad
2. Nueva ley de contrataciones con el estado y taller de elaboración de términos de referencia
3. Habilidades blandas y trabajo en equipo para intendencia regional de Tacna
4. Habilidades blandas para directivos en gestión pública
5. Redacción eficaz de documentos administrativos en gestión pública
6. Habilidades blandas y trabajo en equipo para intendencia regional de Madre de Dios
7. Ciencia de datos con inteligencia artificial - Machine Learnig
8. Hostigamiento, acoso laboral y sexual en las entidades públicas
9. Curso de presentaciones impactantes: prezi, pow toon, canva, visme, emaze, genially.

¹ La Directiva “normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas” clasifica a los servidores en 04 tipos de acuerdo a la función que cumplen: servidores de función sustantiva, Servidores de función de administración interna, Servidores de función Directiva y Servidores de función de soporte o complemento. Esto haciendo referencia al grado mediante el cual la función tiene un impacto en la entidad.



10. Normas internacionales de contabilidad para el sector público-NICSP y estados financieros
11. Interpretación y formación de auditores internos en sistema de gestión de la calidad - ISO 9001
12. Proceso de la gestión de cobranzas
13. Presupuesto público
14. Derecho administrativo y el procedimiento administrativo sancionador
15. Gestión pública y administrativa
16. Gestión de equipos y habilidades directivas
17. Gestión de riesgos de desastres

En lo que se refiere a las capacitaciones elaboradas para el personal inspectivo se señala en el artículo 5º del Reglamento de la Carrera del Inspector del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 021-2007-TR, que los servidores de la Carrera del Inspector del Trabajo accederán al sistema de capacitación permanente, para lo cual se diseñará un Programa Nacional Anual de Capacitación, al cual se articularán los Planes Regionales Anuales de Capacitación que serán elaborados por las Direcciones de Inspección del Trabajo.

De ahí que la Unidad Funcional de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo (UFFC-SIT), es el equipo funcional responsable de “Desarrollar programas anuales de capacitación inicial, formación y perfeccionamiento periódicos”², a través de su Programa Anual de Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo PAC-SIT, cuya elaboración implementación, desarrollo y ejecución se realiza con presupuesto propio a razón de la independencia administrativa que cuenta.

En lo que se refieren al PAC-SIT 2025, a través del INFORME N°0004-2025-SUNAFIL/SP/UFFC-SIT se detallan los criterios que tuvo a cargo la Unidad Funcional de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo (UFFC-SIT), para priorizar los cursos de capacitación, los mismos que fueron aprobados con Resolución Jefatural N°00278 – 2025-SUNAFIL/GG/ORH, siendo los siguientes:

1. Curso teórico práctico sobre habilidades inspectivas
2. Taller de capacitación “debida diligencia empresarial, derechos humanos laborales y labor de la superintendencia nacional de fiscalización laboral - SUNAFIL”
3. Curso procedimiento administrativo sancionador
4. Curso gestión inspectiva y sancionadora
5. Curso normativa socio laboral en regímenes especiales: minería y construcción civil
6. Curso normativa socio laboral en regímenes especiales: agrario / pesquero y portuario
7. Curso especializado en seguridad y salud en el trabajo
8. Curso redacción y argumentación jurídica
9. Taller cálculo de beneficios laborales

² Numeral c) del artículo 2º de la Resolución de Gerencia General N° 032-2024



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

10. Taller intermediación y tercerización laboral
11. Curso técnicas de investigación de accidentes de trabajo en seguridad y salud en el trabajo
12. Taller hostilización laboral
13. Curso especializado en seguridad y salud en el trabajo en los subsectores de minería, electricidad e hidrocarburos
14. Taller libertad sindical y negociación colectiva
15. Taller inspección de los informes de higiene ocupacional, ergonomía y agentes psicosociales
16. Taller normativa socio laboral

Cursos que han sido considerados en el presente Plan de Desarrollo de Personas 2025, y que han sido identificados por la Unidad Funcional de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo, a partir de los informes de monitoreo y evaluación realizados por la Dirección de Supervisión y Evaluación y del diagnóstico de las necesidades de capacitación (DNC) realizado bajo los lineamientos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, siendo dichos cursos los que formarán parte del Programa Anual de Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo, PAC-SIT 2025.

Con relación a las propuestas de capacitación presentadas por la Unidad Funcional de Integridad Institucional - UFII, con MEMORANDUM-000591-2025-SUNAFIL/GG/ORH, se solicita la confirmación de las denominaciones de las propuestas de capacitación solicitadas en virtud de los Lineamientos para la implementación de la función de integridad en las entidades de la Administración Pública, dirigidas a todos/as los/as servidores/as de la SUNAFIL:

1. Gestión de riesgos que afectan la integridad pública
2. Modelo de integridad
3. Ética en la función pública
4. Gestión de conflicto de intereses
5. Sistema de control interno
6. Transparencia y acceso a la información pública

Los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación de la SUNAFIL, designado mediante Resolución de Gerencia General N° 095-2022-SUNAFIL-GG, mediante **Acta de Sesión N° 0001 – 2025 - CPC**, refieren conformidad de las 39 acciones de capacitación propuestas en el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas de SUNAFIL 2025.

Finalmente, se presenta el PDP 2025 de la SUNAFIL con un total de 39 acciones de capacitación propuestas a ser ejecutadas durante el 2025. Asimismo, sugieren ejecutar las referidas actividades de capacitación durante el segundo y tercer trimestre del año.

2.2. Fuente de Financiamiento

a) Para actividades del Plan de Desarrollo de Personas

El Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2025 se encuentra financiado a través de la Fuente Recursos Ordinarios - RO, por la suma **S/ 80,000.00 (Ochenta mil 00/100 soles)**,

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

presupuesto que se encuentra disponible para su ejecución en la Meta 132: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva - ORH

En lo referido a los cursos de capacitación con presupuesto se detalla lo siguiente:

Meta: 0132 Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva - ORH

Clasificador de gasto: 2.3. 2 7. 3 1

Actividad de Capacitación	Presupuesto
Nueva ley de contrataciones con el estado y taller de elaboración de términos de referencia	S/ 8,500.00
Habilidades blandas y trabajo en equipo para intendencia regional de Tacna	S/ 6,000.00
Habilidades blandas para directivos en gestión pública	S/ 7,000.00
Redacción eficaz de documentos administrativos en gestión pública	S/ 8,500.00
Habilidades blandas y trabajo en equipo para intendencia regional de Madre de Dios	S/ 5,000.00
Ciencia de datos con inteligencia artificial - Machine Learnig	S/ 10,000.00
Curso de presentaciones impactantes: Prezi, Pow Toon, Canva, Visme, Emaze, Genially.	S/ 4,500.00
Normas internacionales de contabilidad para el sector público- NICSP y estados financieros	S/ 7,500.00
Interpretación y formación de auditores internos en sistema de gestión de la calidad - ISO 9001	S/ 5,000.00
Proceso de la gestión de cobranzas	S/ 6,000.00
Presupuesto público	S/ 7,000.00
Derecho administrativo y el procedimiento administrativo sancionador	S/ 5,000.00
TOTAL	S/ 80,000.00

b) Para actividades de la Unidad Funcional de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo (UFFC-SIT)

Cabe precisar que el Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2025, que incorpora el Programa Anual de Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo PAC-SIT 2025, ejecuta sus cursos a través de la Unidad Funcional de Formación y Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo (UFFC-SIT) el cual se financia con su propio presupuesto, el que se encuentra disponible para su ejecución en la Meta 0131: Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva – UFFC-SIT, por un monto que asciende a la suma de **S/ 207,240.00 (doscientos siete mil con doscientos cuarenta 00/100 soles)**, el cual se distribuye de la siguiente manera:

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N	Específica de gasto	Concepto	Monto S/
1	2.3.2. 7.3.2.	Contratación docente	S/. 145,800.00
2	2.3.2.7.3.2.	Contratación para la creación de un curso asincrónico	S/. 27,000.00
3	2.3.2.2.3.99.	Hosting de la plataforma	S/. 34,440.00
MONTO TOTAL			S/ 207,240.00

Un total de **S/ 145,800.00 (ciento cuarenta y cinco mil con ochocientos 00/100 soles)**, soles, para el desarrollo de las actividades de capacitación y contratación docente, complementariamente, un total de **S/. 27,000.00 (veintisiete mil con 00/100 soles)** soles, para la creación de un curso en modalidad asincrónica, los cuales se encuentran en el clasificador de gastos 2.3. 2. 7. 3. 2. Adicionalmente, **S/. 34,440.00 (treinta y cuatro mil con cuatrocientos cuarenta 00/100 soles)** soles, para la adquisición del servicio del Hosting para la plataforma virtual donde se alojan los cursos de la Unidad de Formación y Capacitación del SIT, los que se encuentran en el clasificador de gastos 2.3. 2. 2. 3 99.

En lo referido a los cursos del Programa Anual de Capacitación del Sistema de Inspección del Trabajo que forman parte del PAC-SIT 2025 y la matriz del PDP 2025, se detalla:

Meta: 0131 Capacitación y difusión de la normativa laboral a través de medios de difusión masiva – UFFC-SIT

Clasificador de gasto: las actividades de capacitación a ejecutarse con presupuesto se encuentran en el clasificador de gastos 2.3. 2 7. 3 2.

Actividad de Capacitación	Presupuesto
Curso teórico práctico sobre habilidades inspectivas	S/. 19,200.00
Curso procedimiento administrativo sancionador	S/. 10,800.00
Curso normativa socio laboral en regímenes especiales: minería y construcción civil	S/. 10,800.00
Curso normativa socio laboral en regímenes especiales: agrario / pesquero y portuario	S/. 10,800.00
Curso especializado en seguridad y salud en el trabajo	S/. 10,800.00
Curso redacción y argumentación jurídica	S/. 19,200.00
Taller cálculo de beneficios laborales	S/. 4,800.00
Taller intermediación y tercerización laboral	S/. 9,600.00
Curso técnicas de investigación de accidentes de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	S/. 21,600.00
Curso especializado en seguridad y salud en el trabajo en los subsectores de minería, electricidad e hidrocarburos	S/. 16,200.00
Taller libertad sindical y negociación colectiva	S/. 4,800.00
Taller inspección de los informes de higiene ocupacional, ergonomía y agentes psicosociales	S/. 4,800.00
Taller normativa socio laboral	S/. 2,400.00
TOTAL	S/ 145,800.00



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

III. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

3.1. Alcance del Plan de Desarrollo de Personas 2025

El alcance del Plan de Desarrollo de Personas es para los y las servidores/as contratados bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

3.2. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas - 2025

De acuerdo con la normativa vigente, la matriz del diagnóstico de necesidades de capacitación es el insumo principal para elaborar la matriz del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP, la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas.

En base al análisis y los resultados, del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2025, así como de las solicitudes de inclusión de actividades de capacitación de las unidades de organización, se concluye lo siguiente:

- Se ha programado la ejecución de 39 acciones de capacitación: 23 acciones de capacitación cuya ejecución corresponde a la Unidad Funcional de Bienestar y Desarrollo de la Oficina de Recursos Humanos y 16 acciones de capacitación que se encuentran a cargo de la UFFC-SIT.
- Los cursos identificados tienen la finalidad de fortalecer conocimientos y habilidades para que los servidores puedan cumplir adecuadamente con sus funciones y metas programadas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos del área y coadyuvar para el logro de los objetivos institucionales.
- Se incluyeron cursos que contribuyen a fortalecer una cultura de integridad en las entidades del sector público, en virtud de lo establecido en la Directiva N° 001-2019-PCM/SIP.
- Se precisa además que los cursos propuestos para el personal inspectivo se estarán llevando a cabo por la UFFC-SIT a través del PAC-SIT 2025, lo que garantiza una mayor cobertura para el cierre de brechas.

IV. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

4.1. Seguimiento y monitoreo de la capacitación

Se realizará en tres (03) etapas:

- a) Previo:** con la finalidad de verificar si los beneficiarios de las actividades de capacitación designados en cada curso durante la etapa de la realización de DNC, están presentes en la entidad y tenga las facilidades necesarias para asegurar su asistencia a la capacitación programada de forma oportuna. Asimismo, se solicita a cada participante previo al acceso de cada curso firme la declaración jurada respectiva de los compromisos asumidos por las



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

capacitaciones oficializadas organizadas por la entidad.

- b) Concurrente:** Verificar la asistencia y cumplimiento de las tareas propias de las actividades de capacitación, así evitar las deserciones de los participantes de capacitación. También se evalúa las justificaciones de falta presentadas por los beneficiarios de las actividades de capacitación.
- c) Posterior:** Monitorear si el servidor beneficiario de una actividad de capacitación aprobó /finalizó adecuadamente su participación, y en el caso de que los niveles de evaluación sean de aplicación, dar seguimiento a la aplicación de dichos compromisos y a través de la solicitud de entrega de evidencias.

V. EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

5.1. Evaluación de las acciones de capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas a lo largo del proceso y evaluadas al cierre, a nivel de reacción, aprendizaje o aplicación, según los objetivos cada una de estas, a fin de realizar las mejoras continuas en la gestión de capacitación.

Las herramientas de esta etapa se definen según el nivel de evaluación:

5.1.1. **Nivel de Reacción:** Se realizará a través de una encuesta de satisfacción que pretende evaluar aspectos como: objetivos del curso, materiales, recursos, metodología, instructor y otros. Esta evaluación será completada por los beneficiarios del curso, inmediatamente culminada la acción de capacitación.

5.1.2. **Nivel de Aprendizaje:** Herramienta de evaluación propuesta por el proveedor de capacitación que permitirá evidenciar los conocimientos y habilidades adquiridos en la acción de capacitación, por lo mismo, deberá diseñarse en base a los objetivos de aprendizaje propuestos. Se realizará al inicio y al final, o, durante y al final de la acción de la capacitación.

5.1.3. **Nivel de Aplicación:** En este nivel se deberá detallar aquellas actividades que el beneficiario se compromete a desarrollar en un plazo no mayor a 6 meses, una vez culminada la acción de capacitación. Dicho formato deberá ser elaborado por el beneficiario y validado por el jefe inmediato.

5.2. Evaluación del Plan de Desarrollo de las Personas

Culminado el periodo fiscal 2025, la Unidad Funcional de Bienestar y Desarrollo, elabora un informe anual del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual es presentado a la Oficina de Recurso Humanos y al Comité de Planificación de la Capacitación, a fin de revisar y evaluar los resultados derivados de las acciones de capacitación, e incorporar aspectos de mejora en la formulación del siguiente plan.

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral**ANEXO Nº 01 - "MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2025"**

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. 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
ACT 1	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	MATERIAS TRANSVERSALES	AGENTES DE CAMBIO PARA LA IGUALDAD (3 Grupos)	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2DO, 3ER y 4TO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 2	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	MATERIAS TRANSVERSALES	GESTIÓN DE RIESGOS QUE AFECTAN LA INTEGRIDAD PÚBLICA	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 3	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	MATERIAS TRANSVERSALES	MODELO DE INTEGRIDAD	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 4	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	MATERIAS TRANSVERSALES	ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 5	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	MATERIAS TRANSVERSALES	GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 6	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	MATERIAS TRANSVERSALES	SISTEMA DE CONTROL INTERNO	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 7	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	MATERIAS TRANSVERSALES	TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	4TO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 8	UACP / OAD / ORH / GG / IRE MOQUEGUA / IRE MADRE DIOS / IRE JUNIN / IRE AREQUIPA	VARIOS	VARIOS	35	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	NUEVA LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO Y TALLER DE ELABORACIÓN DE TÉRMINOS DE REFERENCIA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ 8,500.00	S/ -

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. 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
ACT 9	IRE TACNA	VARIOS	VARIOS	25	HABILIDADES BLANDAS	HABILIDADES BLANDAS Y TRABAJO EN EQUIPO PARA INTENDENCIA REGIONAL DE TACNA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3ER TRIMESTRE	S/ 6,000.00	S/-
ACT 10	SP / ORH / IRE PIURA	VARIOS	VARIOS	10	HABILIDADES BLANDAS	HABILIDADES BLANDAS PARA DIRECTIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3ER TRIMESTRE	S/ 7,000.00	S/-
ACT 11	UFGA ILM / UAGD / TFL / SISA IRE AREQUIPA / DPPR / OTIC / IRE PIURA / ILM / IRE LAMBAYEQUE / GG / IRE TUMBES	VARIOS	VARIOS	40	GENERALES	REDACCIÓN EFICAZ DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS EN GESTIÓN PÚBLICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ 8,500.00	S/-
ACT 12	IRE MADRE DE DIOS	VARIOS	VARIOS	15	HABILIDADES BLANDAS	HABILIDADES BLANDAS Y TRABAJO EN EQUIPO PARA INTENDENCIA REGIONAL DE MADRE DE DIOS	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3ER TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/-
ACT 13	DSEV / DINI	-ESPECIALISTA EN INVESTIGACION ESTRATEGICA Y ESTADISTICA -AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GILES CASTAÑEDA, MARIO RAUL ARAVERNA MARCELINO, KAROLINE MILAGROS	2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	CIENCIA DE DATOS CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL - MACHINE LEARNIG	Formación Laboral	DIPLOMADO O PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	SEMIPRESENCIAL	3ER TRIMESTRE	S/ 10,000.00	S/-
ACT 14	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	MATERIAS TRANSVERSALES	HOSTIGAMIENTO, ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/-	S/-
ACT 15	DPPR	-ASISTENTE COMUNICADOR I -ANALISTA DE CAPACITACIÓN	-LEON UGARTE, CARLOS JAVIER -VIDARTE RODRIGUEZ, GINA GISSSELLA	2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	CURSO DE PRESENTACIONES IMPACTANTES: Prezi, Pow toon, Canva, Visme, Emaze, Genially	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 4,500.00	S/-
ACT 16	UAFI	VARIOS	VARIOS	10	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PÚBLICO-NICSP Y ESTADOS FINANCIEROS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ 7,500.00	S/-
ACT 17	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	10	POLÍTICAS SECTORIALES	INTERPRETACIÓN Y FORMACIÓN DE AUDITORES INTERNOS EN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - ISO 9001	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/-
ACT 18	UCEC	VARIOS	VARIOS	12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PROCESO DE LA GESTIÓN DE COBRANZAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	4TO TRIMESTRE	S/ 6,000.00	S/-

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. 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
ACT 19	OPP / IRE PIURA / IRE CAJAMARCA / IRE APURIMAC	VARIOS	VARIOS	25	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESUPUESTO PÚBLICO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 7,000.00	S/ -
ACT 20	GG / OAJ / IRE PIURA / IRE LA LIBERTAD	VARIOS	VARIOS	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	DERECHO ADMINISTRATIVO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4TO TRIMESTRE	S/ 5,000.00	S/ -
ACT 21	VARIOS (SERVIDORES DE APOYO)	VARIOS	VARIOS	45	POLÍTICAS SECTORIALES	GESTIÓN PÚBLICA Y ADMINISTRATIVA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 22	VARIOS (MANDOS MEDIOS Y ALTA DIRECCIÓN)	VARIOS	VARIOS	45	POLÍTICAS SECTORIALES	GESTIÓN DE EQUIPOS Y HABILIDADES DIRECTIVAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 23	TODAS LA UNIDADES ORGANICAS	VARIOS	VARIOS	45	POLÍTICAS SECTORIALES	GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN	VIRTUAL	4TO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 24	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	86	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO TEÓRICO PRÁCTICO SOBRE HABILIDADES INSPECTIVAS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ 19,200.00	S/ -
ACT 25	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	30	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER DE CAPACITACIÓN "DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL, DERECHOS HUMANOS LABORALES Y LABOR DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL"	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 26	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ 10,800.00	S/ -
ACT 27	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	80	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO GESTIÓN INSPECTIVA Y SANCIONADORA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ -	S/ -

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. 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
ACT 28	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO NORMATIVA SOCIO LABORAL EN REGÍMENES ESPECIALES: MINERÍA Y CONSTRUCCIÓN CIVIL	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ 10,800.00	S/ -
ACT 29	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO NORMATIVA SOCIO LABORAL EN REGÍMENES ESPECIALES: AGRARIO / PESQUERO Y PORTUARIO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2DO TRIMESTRE	S/ 10,800.00	S/ -
ACT 30	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ESPECIALIZADO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 10,800.00	S/ -
ACT 31	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	80	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO REDACCIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 19,200.00	S/ -
ACT 32	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	80	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER CÁLCULO DE BENEFICIOS LABORALES	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 4,800.00	S/ -
ACT 33	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 9,600.00	S/ -
ACT 34	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	80	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ 21,600.00	S/ -
ACT 35	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER HOSTILIZACIÓN LABORAL	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3ER TRIMESTRE	S/ -	S/ -
ACT 36	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	CURSO ESPECIALIZADO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS SUBSECTORES DE MINERÍA, ELECTRICIDAD E HIDROCARBUROS	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4TO TRIMESTRE	S/ 16,200.00	S/ -
ACT 37	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	80	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4TO TRIMESTRE	S/ 4,800.00	S/ -

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. 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
ACT 38	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER INSPECCIÓN DE LOS INFORMES DE HIGIENE OCUPACIONAL, ERGONOMÍA Y AGENTES PSICOSOCIALES	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4TO TRIMESTRE	S/ 4,800.00	S/ -
ACT 39	SERVIDORES DEL SIT	VARIOS	VARIOS	40	POLÍTICAS SECTORIALES	TALLER NORMATIVA SOCIO LABORAL	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4TO TRIMESTRE	S/ 2,400.00	S/ -
TOTAL, DE BENEFICIARIOS ORH 2025 (ACT DEL 1 AL 23)				687	TOTAL COSTOS								S/ 80,000.00	S/ 00.00
TOTAL, DE BENEFICIARIOS PAC-SIT 2025 (ACT DEL 24 AL 39)				876	TOTAL COSTOS								S/ 145,800.00	S/ 00.00
TOTAL, DE BENEFICIARIOS				1563	TOTAL COSTOS								S/ 225,800.00	S/ 00.00

MATRIZ DNC

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

- Campos a completar por el área usuaria
- Campos a completar por la ORH
- Campos que el excel autocompleta
- Campos solicitados en Matriz PDP

ORDENAR

Nº	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADAS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN		6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	FÓRMULA				13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACIÓN		
					De Aprendizaje	De Desempeño				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				COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
					¿Cuál conocimiento y/o habilidades espera que su equipo adquiere durante la capacitación?	¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?													
1	Generar resoluciones más motivadas y efectivas y con mayor detalle de la ley	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PABA RESOLUCIONES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Obtener los conocimientos de la ley vigente a las resoluciones administrativas	Existencia de errores en la elaboración documental que generan como consecuencia correcciones, lo cual retrasa	1	Diplomado o programa de especialización	A	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	1	0	0	0
2	Profundizar los conocimientos respecto al sector minero, el mismo que tiene gran demanda	REGIMEN LABORAL SECTOR MINERO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender las dimensiones laborales aplicables al sector minero	Aplicar los conocimientos a los distintos procedimientos administrativos correspondientes a la entidad	1	Curso	A	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	1	0	0	0
3	Intermediación laboral y terciarización	Intermediación laboral y terciarización	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	El personal de SISA debe establecer la diferencia en la aplicación normativa de la intermediación laboral en su diferencia	El personal de SISA en la emisión de la RSI aplica la diferencia en la aplicación normativa de la intermediación laboral	1	Curso	A	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	4	300	0	300
4	Es de vital importancia la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que	Curso especializado de Seguridad y Salud en el Trabajo de los servidores que conforman el personal de SISA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecimiento de las capacidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo de los servidores que conforman el personal de SISA	Debe motivación en los proyectos de resoluciones respecto a la determinación de infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo	2	Curso	A	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	0	0	0
5	Reforzamiento de conocimientos y habilidades	LENGUAJE DE PROGRAMACIÓN JAVA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el lenguaje de programación	Aplicar y desarrollar	6	Curso	A	2	3	3	8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Semi Presencial	2	800	0	800
6	REFORZAMIENTO DE TEMAS RELACIONADOS AL PRESUPUESTO PÚBLICO	PRESUPUESTO PÚBLICO	ALTO	REACCIÓN	MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS EN TEMAS RELACIONADOS A PRESUPUESTO PÚBLICO	MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS EN TEMAS RELACIONADOS A PRESUPUESTO PÚBLICO	1	Curso	A	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Virtual	2	400	0	400
7	Reforzamiento en temas de contrataciones	MODIFICACIONES DE LA LEY DE CONTRATACIONES	ALTO	REACCIÓN	MEJORAR LOS PROCESOS DEL REQUERIMIENTO DE BIENES Y SERVICIOS	MEJORAR LOS PROCESOS DEL REQUERIMIENTO DE BIENES Y SERVICIOS	1	Curso	A	3	0	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Virtual	1	400	0	400
8	Reforzamiento en conocimientos de legislación laboral a fin de evitar nulidades en el procedimiento	Actualización en legislación laboral	ALTO	REACCIÓN	Reforzamiento en conocimientos de legislación laboral	Administrar el número de nulidades del procedimiento administrativo sancionador	1	Curso	A	3	0	3	6	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	600	0	600
9	Fiscalización efectiva en las actuaciones respectivas en la investigación en seguridad y salud	Acciones y métodos para realizar actuaciones respectivas en cada materia de seguridad y salud en el trabajo, en el régimen de construcción	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Llevar a cabo las actuaciones respectivas en cada materia de seguridad y salud en el trabajo, en el régimen de construcción	Actuaciones respectivas efectivas en cada materia de seguridad y salud en el trabajo, en el régimen de construcción	16	Curso	A	2	2	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Semi Presencial	3	5000	0	5000
10	Protección de la vulnerabilidad de los equipos de la institución	CIBERSEGURIDAD	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los lineamientos relacionados a la ciberseguridad	Aplicar los conocimientos para protección de los equipos de la institución	3	Curso	A	2	3	2	7	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Semi Presencial	2	3000	0	3000
11	Mejorar la elaboración de documentos internos y externos	CURSO DE REDACCION	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	La correcta elaboración de documentos	Aplicar el conocimiento adquirido en beneficio de la institución	2	Curso	A	2	3	1	6	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	300	0	300
12	procedimiento administrativo sancionador	procedimiento administrativo sancionador	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	procedimiento administrativo sancionador	procedimiento administrativo sancionador	1	Diplomado o programa de especialización	A	1	3	2	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Semi Presencial	1	0	0	0
13	Locadores de servicio y ámbito de inspección de la entidad.	Locadores de servicio y ámbito de inspección de la entidad.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	El personal de SISA indumentemente sus conocimientos sabiendo si debe o no considerar a los controlados de los	El personal de SISA emite la RSI con el conocimiento jurídico sobre los Locadores de servicio en el ámbito de inspección de	1	Curso	B	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	200	0	200
14	LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO EN UN PROCESO DE MEJORA QUE REQUIERE DE PROFESIONALES QUE	PRESUPUESTO PUBLICO	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	El Programa tiene como objetivo brindar a los participantes los conceptos, metodologías y herramientas adecuadas	que el participante mejore sus competencias que le permitan trabajar en	15	Diplomado o programa de especialización	B	2	2	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Virtual	3	800	0	800
15	Fortalecer la transparencia y la emisión de cuentas en el ámbito público, a fin de fomentar una	Alcances sobre la Adeso a la Información Pública	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer las capacidades de los funcionarios y servidores públicos para garantizar el ejercicio efectivo de este	Aplicación de los conocimientos legales para la correcta atención de las solicitudes de Acceso a la Información	3	Curso	B	1	3	2	6	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	10000	0	10000
16	EXISTE CONFORMIDAD EN EL CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES, LA PRESENTE ACTIVIDAD PERMITIRÁ	CURSO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL Y CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	FORTALECER LOS CONOCIMIENTOS PARA IDENTIFICAR IDENTIFICAR QUE BENEFICIOS SOCIALES LE CORRESPONDEN	APLICAR LOS CONOCIMIENTOS PARA IDENTIFICAR IDENTIFICAR QUE BENEFICIOS SOCIALES LE CORRESPONDEN	1	Diplomado o programa de especialización	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	1000	0	1000
17	EXISTE CONFORMIDAD EN EL CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES, LA PRESENTE ACTIVIDAD PERMITIRÁ	CURSO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL Y CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer los conocimientos para identificar y mitigar riesgos.	Identificar correctamente las infracciones en SST en el sector de construcción civil, para realizar una correcta tipificación de	1	Diplomado o programa de especialización	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Semi Presencial	2	600	0	600
18	EXISTE CONFORMIDAD EN EL CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES, LA PRESENTE ACTIVIDAD PERMITIRÁ	CURSO ESPECIALIZADO EN DERECHO LABORAL Y CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer los conocimientos para identificar y mitigar riesgos.	Identificar correctamente las infracciones en SST en el sector de construcción civil, para realizar una correcta tipificación de	2	Diplomado o programa de especialización	C1	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	2000	0	2000
19	Actualmente, las medidas de control ploteadas por las uso en el marco de SGI no reflejan una	Control interno	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los fundamentos y la importancia del control interno. Identificar y mitigar riesgos.	Implementar medidas correctivas en los procesos. Aplicar herramientas y metodologías de	15	Diplomado o programa de especialización	C1	2	3	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Virtual	2	800	0	800
20	En la región de Puerto, se ejecutan obras de construcción civil, por lo que existen varias denuncias	Seguridad y Salud en el Trabajo en el Régimen Especial de Construcción	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reforzar el conocimiento del Sistema en Seguridad y Salud en el Trabajo en el régimen Especial de Construcción Civil.	Aplicar los conocimientos en la elaboración de informes	11	Pasantías	C1	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Presencial	2	4000	0	4000
21	En las instancias de gestión, oportunidades se presentan casos para ser examinados y/o aplicar	Exámenes en el Procedimiento	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reforzar el conocimiento sobre la aplicación de atenuantes y eximentes en los casos penales.	Aplicar las atenuantes y eximentes de una manera correcta en el procedimiento administrativo sancionador.	3	Curso	C1	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	1000	0	1000
22	oddd	oddd	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ddd	dd	1	Pasantías	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Semi Presencial	3	1000	0	1000
23	Surge la necesidad de actualizar, recibir y reforzar conocimientos sobre la nueva Ley de	La Nueva Ley General de Contrataciones Públicas No. 30201 y su	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Actualizar conocimientos sobre la nueva Ley de Contrataciones y su reglamento.	Corregir elaboración de los requerimientos en calidad de áreas usuarias.	1	Curso	C1	2	3	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Virtual	2	3380	0	3380
24	Problemática y consecuencia	Derecho Administrativo	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer conocimientos en la elaboración de informes	Aplicar conocimientos en la elaboración del	1	Curso	C1	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Virtual	2	1200	0	1200
25	Falta de conformación del nexo causal en la investigación de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos en el	Investigación de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos en el	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer conocimientos en la investigación de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos en el	Aplicar conocimiento en la determinación del nexo causal en la investigación de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos en el	6	Diplomado o programa de especialización	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	7500	0	7500
26	Liderazgo para enfrentar los diversos y renovados desafíos.	Liderazgo y Gestión	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Elaborar y aplicar estrategias adaptativas en materia de estrategias de comunicación política y profesional.	Elaborar y aplicar estrategias adaptativas en materia de estrategias de comunicación política y profesional.	1	Diplomado o programa de especialización	C1	3	3	2	8	HABILIDADES BLANDAS	Virtual	2	7500	0	7500
27	Hay personas con discapacidad que cumplen con la cuota de	Uso de herramientas que fortalecen la igualdad	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Fortalecer las actividades preventivas en el sector de personas con discapacidad en la región	Fortalecer las actividades preventivas en el sector de personas con discapacidad en la región	7	Taller	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Presencial	2	2500	0	2500
28	Vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que ocasiona	Especialización en Seguridad y Salud en el	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Actualizar los conocimientos en el proyecto de la nueva Ley de Contrataciones con el estado.	Aplicar los conocimientos en el proyecto de la nueva Ley de Contrataciones con el estado.	2	Diplomado o programa de especialización	C1	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	4	1500	0	1500
29	Contrataciones con el Estado, para la elaboración de TOR y	PROYECTO DE LA NUEVA LEY DE CONTRATACIONES CON EL ESTADO	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Actualizar los conocimientos en el proyecto de la nueva Ley de Contrataciones con el estado.	Aplicar los conocimientos en el proyecto de la nueva Ley de Contrataciones con el estado.	1	Curso	C1	3	2	3	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Presencial	3	600	0	600
30	Uso de herramientas que fortalecen la igualdad	Uso de herramientas que fortalecen la igualdad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer el sustento en la elaboración de las resoluciones, para efectuar la emisión de las mismas.	Elaborar las resoluciones con mayor sustento, justificando para efectuar la emisión de las mismas.	1	Curso	C1	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	600	0	600
31	Materias de seguridad y salud en el trabajo en minería, electricidad e hidrocarburos por	Curso especializado de materias de seguridad y salud en el trabajo en minería, electricidad e hidrocarburos por	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer conocimientos para reconocer cuando es viable la paralización de obras del régimen de construcción civil	Fortalecer conocimientos para reconocer cuando es viable la paralización de obras del régimen de construcción civil	9	Curso	C1	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Presencial	2	1000	0	1000
32	Identificar para reconocer cuando es viable la paralización de obras de construcción civil	Identificar cuando es viable la paralización de obras de construcción civil	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer conocimientos para reconocer cuando es viable la paralización de obras de construcción civil	Fortalecer conocimientos para reconocer cuando es viable la paralización de obras de construcción civil	6	Curso	C1	3	2	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Presencial	2	1000	0	1000

153	Elaboración de informes técnicos de los documentos administrativos de segunda instancia	REDACCIÓN EFICAZ PARA LA ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender las técnicas de redacción eficaz para desarrollar habilidades de redacción de documentos	Aplicar las técnicas de redacción eficaz para desarrollar habilidades de redacción de documentos administrativos	5	Taller	C1	2	2	1	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	1000	0	1000
154	Recepción de solicitudes de atención de comunicación en el gestión de sus funciones, por lo que...	Habilidades blandas para directivos públicos	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reforzar el nivel de los conocimientos necesarios para fortalecer sus competencias de autogestión y	Aplicar los conocimientos y competencias blandas de los servidores en los canales de comunicación sean	5	Diplomado programa de especialización	C1	2	2	1	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Presencial	2	4000	0	4000
155	Recepción de solicitudes de atención de comunicación en el gestión de sus funciones, por lo que...	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la gestión administrativa que permita mejorar las capacidades en el desarrollo eficiente y oportuno de las	Utilizar las competencias y habilidades blandas en la gestión administrativa que permitan mejorar las capacidades en el desarrollo	7	Curso	C1	1	2	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	1500	0	1500
156	Elaboración de informes técnicos y memorandos que generan como...	curso de redacción eficaz	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	comprender las técnicas de redacción eficaz para la correcta elaboración de	elaborar informes y memorandos técnicos asignados sin errores y dentro de los plazos establecidos	7	Curso	C1	1	2	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	2250	0	2250
157	Investigación de los accidentes de trabajo que como consecuencia...	Taller sobre investigación de accidentes de trabajo	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer conocimientos en la metodología de la investigación de los accidentes de trabajo	Aplicar conocimientos en la metodología de la investigación de los accidentes de trabajo	1	Taller	C1	1	2	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Presencial	2	200	0	200
158	Necesidad de actualizar...	Ley de Contrataciones con el Estado	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer sobre la actualización de la ley de contrataciones con el estado	Mejorar	2	Curso	C1	1	2	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	1000	0	1000
159	Elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia...	Curso de Redacción Eficaz	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Conocer las reglas de ortografía y redacción para la aplicación de documentos oficiales.	Realizar comunicaciones internas con sentido y coherencia.	2	Curso	C1	2	2	1	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	600	0	600
160	Redacción y argumentación de los documentos internos y externos.	REDACCIÓN EFICAZ DE DOCUMENTOS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar y utilizar las técnicas necesarias para redactar documentos administrativos con mayor coherencia.	Redactar documentos administrativos con mayor coherencia, precisión, claridad y concisión.	8	Taller	C1	1	2	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	2500	0	2500
161	Manejo de archivo	curso de gestión documental y manejo de archivo	INTERMEDIO	REACCIÓN	Fortalecer las estrategias para la correcta gestión de archivo y manejo documental	Desarrollar estrategias para la correcta gestión de archivo y manejo documental	6	Curso	C1	2	0	2	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Presencial	3	2250	0	2250
162	Fortalecimiento de una cultura de integridad en la SUNAFIL, para...	Modelo de Integridad	BAJO	REACCIÓN	Fortalecer la cultura de integridad en la SUNAFIL, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a	Incrementar la cultura de integridad en la SUNAFIL, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a	3	Taller	C1	1	0	3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	0	0	0
163	Identificación de los conceptos de la Ley del Código de Ética de la Función Pública	Ética en la función pública	BAJO	REACCIÓN	Fortalecer la cultura de integridad en la SUNAFIL, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a	Incrementar la cultura de integridad en la SUNAFIL, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a	3	Taller	C1	1	0	3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	0	0	0
164	Gestión de conflicto de intereses en la entidad y aplicar los...	Gestión de conflicto de intereses	BAJO	REACCIÓN	Identificar una situación de conflicto de intereses en la entidad, y aplicar los	Realizar los procedimientos para la gestión de conflicto de intereses	3	Taller	C1	1	0	3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	0	0	0
165	Sensibilizar a los funcionarios y servidores de la SUNAFIL sobre la...	Sistema de Control Interno	BAJO	REACCIÓN	Fortalecer la cultura de integridad en la SUNAFIL, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a	Incrementar la cultura de integridad en la SUNAFIL, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a	3	Taller	C1	1	0	3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	0	0	0
166	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Transparencia y Acceso a la Información Pública	BAJO	REACCIÓN	Fortalecer la cultura de integridad en la SUNAFIL, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a	Incrementar la cultura de integridad en la SUNAFIL, para incrementar su capacidad de prevención y respuesta frente a	3	Taller	C1	1	0	3	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	0	0	0
167	Elaboración de informes técnicos de la mediación y argumentación jurídica en la elaboración de...	DETERMINACIÓN DEL NEXO CAUSAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Fortalecer la información y argumentación jurídica en la elaboración de proyectos de resoluciones de Primera Instancia con	Elaborar y emitir resoluciones de Primera Instancia, complementando la motivación y argumentación jurídica en la	2	Taller	C1	1	2	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Presencial	3	400	0	400
168	Recepción de solicitudes de atención de comunicación en el gestión de sus funciones, por lo que...	SEGURIDAD VIAL PARA CONDUCTORES	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la normativa de tránsito vigente y actualizada, para sensibilizar sobre las	Aplicar la normativa de tránsito vigente y actualizada.	10	Curso	C1	1	2	1	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	2500	0	2500
169	Recepción de solicitudes de atención de comunicación en el gestión de sus funciones, por lo que...	AGENTES DE CAMBIO PARA LA IGUALDAD	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la normativa de tránsito vigente y actualizada, para sensibilizar sobre las	Aplicar los conocimientos normativos vinculados al enfoque de género, para prevenir la violencia y discriminación por	807	Curso	C2	1	2	2	5	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	0	0	0
170	Fomentar la cooperación y coordinación entre los actores involucrados en la inspección del...	Conducción de comisiones regionales para la inspección del trabajo	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Desarrollar habilidades para la conducción de comisiones regionales, incluyendo la gestión, organización y	Planificar y organizar comisiones regionales para la inspección del trabajo de manera efectiva y eficiente, así como, elaborar informes para su gestión	1	Diplomado o programa de especialización	C3	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	320	0	320
171	LA CAPACITACIÓN EN LA ESPECIALIDAD PARA GARANTIZAR LA LEGALIDAD, PROTEGER LOS...	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	APLICAR LOS PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR A CASOS CONCRETOS.	APLICAR LOS CONCEPTOS DE MANERA PRÁCTICA, GARANTIZANDO UN PAS JUSTO, EFICIENTE Y EFICAZ, RESGUARDANDO LA DIGNIDAD DE LOS	2	Diplomado o programa de especialización	C3	2	3	2	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	350	0	350
172	DETERMINACIÓN DE LA CONDUCTA INFRACTORA RESPECTO A LOS ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL EN LA...	TALLER HOSTIGAMIENTO LABORAL	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DELIMITAR ADECUADAMENTE LAS CONDUCTAS INFRACTORAS RESPECTO A LOS ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL	APLICAR CORRECTAMENTE LAS INFRACTORAS RESPECTO A LOS ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL	4	Taller	C3	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	300	0	300
173	DIFÍCILIDAD EN LA DETERMINACIÓN DEL TIPO INFRACTOR RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LA...	CURSO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DETERMINAR EL TIPO INFRACTOR RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	APLICAR CORRECTAMENTE EL TIPO INFRACTOR RESPECTO A LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	5	Curso	C3	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	500	0	500
174	Lograr competencia escrita para expresar en forma clara, coherente y eficiente las ideas, propuestas y...	REDACCIÓN EFICAZ	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir competencia para redactar en forma eficaz textos escritos que permita comunicarse en forma efectiva en...	Planificar, organizar la información y redactar documentos de trabajo, en forma ordenada, con una buena estructura en un estilo de redacción	1	Curso	C3	3	3	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	150	0	150
175	Correcta valoración de los medios probatorios actuados por la inspección dentro del...	la valoración correcta de los medios probatorios actuados por la inspección	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Estudiar y profundizar en la correcta valoración y aplicación de los medios probatorios actuados por la inspección	Fortalecer el estudio en la correcta valoración y aplicación de los medios probatorios actuados por la inspección	1	Curso	C3	1	3	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Semi Presencial	1	800	0	800
176	Actualización de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444.	Curso en la aplicación de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	CONOCER LA LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL N° 27444.	Aplicar correctamente la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444.	1	Curso	C3	3	3	1	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	250	0	250
177	Inspecciones efectivas y correctas para la investigación en accidentes de trabajo, al no existir...	Realización de actuaciones inspectivas correctas y métodos legales para la investigación de accidentes de trabajo.	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar orfenes y acciones correctas para realizar una mejora en las actuaciones inspectivas de accidentes de trabajo.	Realización de una correcta y efectiva inspección en la investigación de accidentes de trabajo	16	Curso	C3	2	2	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Semi Presencial	2	4000	0	4000
178	DIFÍCILIDAD EN LA DETERMINACIÓN DE LOS ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL	DIPLOMADO ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	APLICAR CORRECTAMENTE LAS CONDUCTAS INFRACTORAS RESPECTO A LOS ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL	DESARROLLAR CORRECTAMENTE EL TIPO INFRACTOR RESPECTO A LOS ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL	3	Diplomado o programa de especialización	C3	1	3	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	10000	0	10000
179	DIFÍCILIDAD EN LA DETERMINACIÓN DEL NEXO CAUSAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR...	CURSO DE DETERMINACIÓN DEL NEXO CAUSAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	DETERMINAR CORRECTAMENTE EL NEXO CAUSAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL	IDENTIFICAR CORRECTAMENTE EL NEXO CAUSAL EN ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN CIVIL	3	Diplomado o programa de especialización	C3	1	3	3	7	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	4000	0	4000
180	DIFÍCILIDAD EN LA ELABORACIÓN DE CUADROS ESTADÍSTICOS	CURSO EN POWER BI	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	ELABORAR CORRECTAMENTE LOS CUADROS ESTADÍSTICOS	EFECTUAR CUADROS ESTADÍSTICOS EN EL MENOR TIEMPO POSIBLE	1	Curso	C3	1	3	1	5	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Virtual	2	400	0	400
181	ACTUALIZACIÓN EN LA GESTIÓN PÚBLICA	CURSO EN GESTION PUBLICA	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Adquirir conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarse de manera más efectiva en su trabajo.	Aplicar los conocimientos y habilidades en la gestión pública.	1	Curso	D	3	3	3	9	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	3	250	0	250
182	Correcta gestión de la cobranza coactiva y no coactiva de las multas derivadas de las sanciones...	CURSO GESTION DE COBRANZA	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Organizar la gestión de la cobranza coactiva y no coactiva de las multas derivadas de las sanciones interpuestas...	Realizar una correcta gestión de la cobranza coactiva y no coactiva de las multas derivadas de las sanciones	12	Curso	D	2	3	3	8	POLÍTICAS SECTORIALES	Virtual	2	300	0	300
183	Reforzar el conocimiento de las reglas del procedimiento administrativo las cuales son fundamentales en el proceso de...	CURSO LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender y fortalecer las reglas del procedimiento administrativo las cuales son fundamentales en el proceso de...	Aplicar las reglas del procedimiento administrativo en el proceso de mejorar la gestión pública y en el proceso de...	12	Curso	D	2	2	3	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Virtual	2	300	0	300