



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de
Agricultura Familiar e Infraestructura
Agraria y Riego

Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de
Recursos Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

PROGRAMA DE DESARROLLO PRODUCTIVO AGRARIO RURAL



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2023 (PDP-2023)





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

I. PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas, en adelante PDP, es el instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad que se ejecutan de manera anual, con el fin de mejorar el desempeño de los/as servidores/as mediante el fortalecimiento de sus conocimientos y/o competencias, dicho plan es elaborado por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, a partir de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), validado por el Comité de Planificación de la Capacitación de la entidad y posteriormente aprobado por el titular mediante resolución.

El Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - **AGRO RURAL**, es un programa creado en el ámbito del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, dependiente del Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego.

El Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - **AGRO RURAL**, tiene por finalidad promover el desarrollo agrario rural a través del financiamiento de inversiones en zonas rurales en el ámbito agrario, en territorios de menor grado de desarrollo económico, aprobados conforme a la normatividad vigente. Asimismo, es responsable de articular las acciones relacionadas con la promoción del desarrollo agrario rural, en el marco de los lineamientos de política establecidos por el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego.

Para **AGRO RURAL**, el factor humano significa su principal elemento para la consecución de las metas y objetivos institucionales, en virtud a ello, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos ha elaborado el presente PDP para el periodo 2023, con el objetivo de fortalecer los conocimientos de los servidores/as, el mismo que se alinea a la normativa establecida por la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, y ha sido elaborado considerando: i) los requerimientos de capacitación planteados por las Unidades Orgánicas, ii) Objetivos Institucionales iii) Gestión de Rendimiento, identificados en el proceso de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) llevado a cabo en la entidad.

Asimismo, el PDP 2023 ha sido revisado y validado por el “Comité de Planificación de la Capacitación de AGRO RURAL para el periodo 2023 - 2025” conformado por Resolución Directoral Ejecutiva N° 054-2023-MIDAGRI-DVDAFIR-AGRO RURAL-DE, según “Acta de validación del PDP 2023 de fecha 6 de marzo 2022”. En tal sentido, el presente PDP contempla acciones de capacitación pertinentes para la mejora del desempeño de los/as servidores/as y el logro de los objetivos institucionales, las mismas que se desarrollarán durante el periodo 2023 ; el citado Plan establece, entre otros aspectos, modalidad, duración, objetivos, costos aproximados, nivel de evaluación de dichas capacitaciones, con la finalidad de desarrollar, reforzar y potenciar los conocimientos y habilidades del personal, que permitan mejorar el desempeño y cerrar las brechas identificadas.





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

II. Marco Legal:

- a) El PDP 2023 de AGRO RURAL se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:
- b) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- c) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- d) Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- e) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- f) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- g) Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- h) Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- i) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- j) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 006-2021-SERVIR-PE, que aprueba la versión 3 de la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19".



III. Misión y Visión:

Misión:

"Perú tiene un sector agropecuario próspero, competitivo e integrado en el mercado internacional, a través de la productividad y calidad de sus productos agroalimentarios"
Fuente: PEI-MIDAGRI

Visión:

"Liderar, impulsar y promover el desarrollo competitivo sostenible y descentralizado del sector agrario, articulándolo con el mercado nacional e internacional, contribuyendo al crecimiento económico, la seguridad alimentaria y la reducción de la pobreza rural en el país, aprovechando los recursos naturales de manera sostenible y asegurando la entrega de bienes y servicios agrarios de calidad" Fuente: PESEM



IV. Objetivos estratégicos institucionales:

Los OEI corresponden al PEI, como Unidad Ejecutora del Pliego 013: Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego y de acuerdo a las funciones de AGRO RURAL, contribuimos a los siguientes OEI: 01-02-03-04 y 06.



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Departamento Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

OEI.01

Mejorar las capacidades productivas, comerciales y empresariales de los productores agrarios familiares.

OEI.02

Mejorar el manejo sostenible de los recursos naturales agrarios con los productores agrarios familiares.

OEI.03

Mejorar el uso del recurso hídrico para fines agrarios por los productores agrarios familiares.

OEI.04

Mecanismos aprobados para la gestión del riesgo de desastres y defensa nacional en el sector agrario y de riego

OEI.06

Fortalecer la gestión institucional

OEI.05 Promover la formalización de la propiedad agraria en los gobiernos regionales.

No contamos con Actividades Operativas

V. Estructura orgánica:



El Manual de Operaciones de AGRO RURAL (en adelante, MOP), aprobado por Resolución Ministerial N° 137-2021-MIDAGRI, se establece la estructura funcional del AGRO RURAL, de acuerdo al siguiente detalle:

01. Unidad de Dirección

01.01. Dirección Ejecutiva

02. Órgano de Control

02.01. Órgano de Control Institucional

03. Unidades de Asesoramiento

03.01. Unidad de Asesoría Jurídica

03.02. Unidad de Planificación, Presupuesto e Inversiones

03.02.1. Sub Unidad de Planificación, Evaluación y Seguimiento

03.02.2. Sub Unidad de Presupuesto

03.02.3. Sub Unidad de Inversiones

04. Unidades de Apoyo

04.01. Unidad de Gestión de Recursos Humanos

04.02. Unidad de Administración

04.02.1. Sub Unidad de Finanzas

04.02.2. Sub Unidad de Abastecimiento

04.02.3. Sub Unidad de Tecnologías de la Información

05. Unidades de Línea

05.01. Unidad de Cadena de Valor Agrícola y Ganadera

05.01.1. Sub Unidad de Cadenas de Valor Ganadero





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

- 05.01.2. Sub Unidad de Cadenas de Valor Agrícola
- 05.01.3. Sub Unidad de Extracción y Comercialización de Abonos

05.02. Unidad de Cadena de Valor Agroforestal, Forestal y Silvopastoril

- 05.02.1. Sub Unidad de Conservación de Suelos y Praderas Naturales
- 05.02.2. Sub Unidad de Siembra y Cosecha de Agua

05.03. Sub Unidad de Cadenas de Valor Agroforestal y Forestal

05.04. Unidad de Infraestructura Rural

- 05.04.1. Sub Unidad de Infraestructura de Riego Menor
- 05.04.2. Sub Unidad de Riego Tecnificado
- 05.04.3. Sub Unidad de Infraestructura de Producción y Comercialización Agropecuaria

05.05. Unidad de Articulación Territorial

06. Unidades Desconcentradas

06.01. Unidades Zonales

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

D.L. N° 728	D.L. N° 1057	Total de servidores
410	425	¹ 835




¹ Total de servidores , a la fecha de 17 de febrero 2023



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

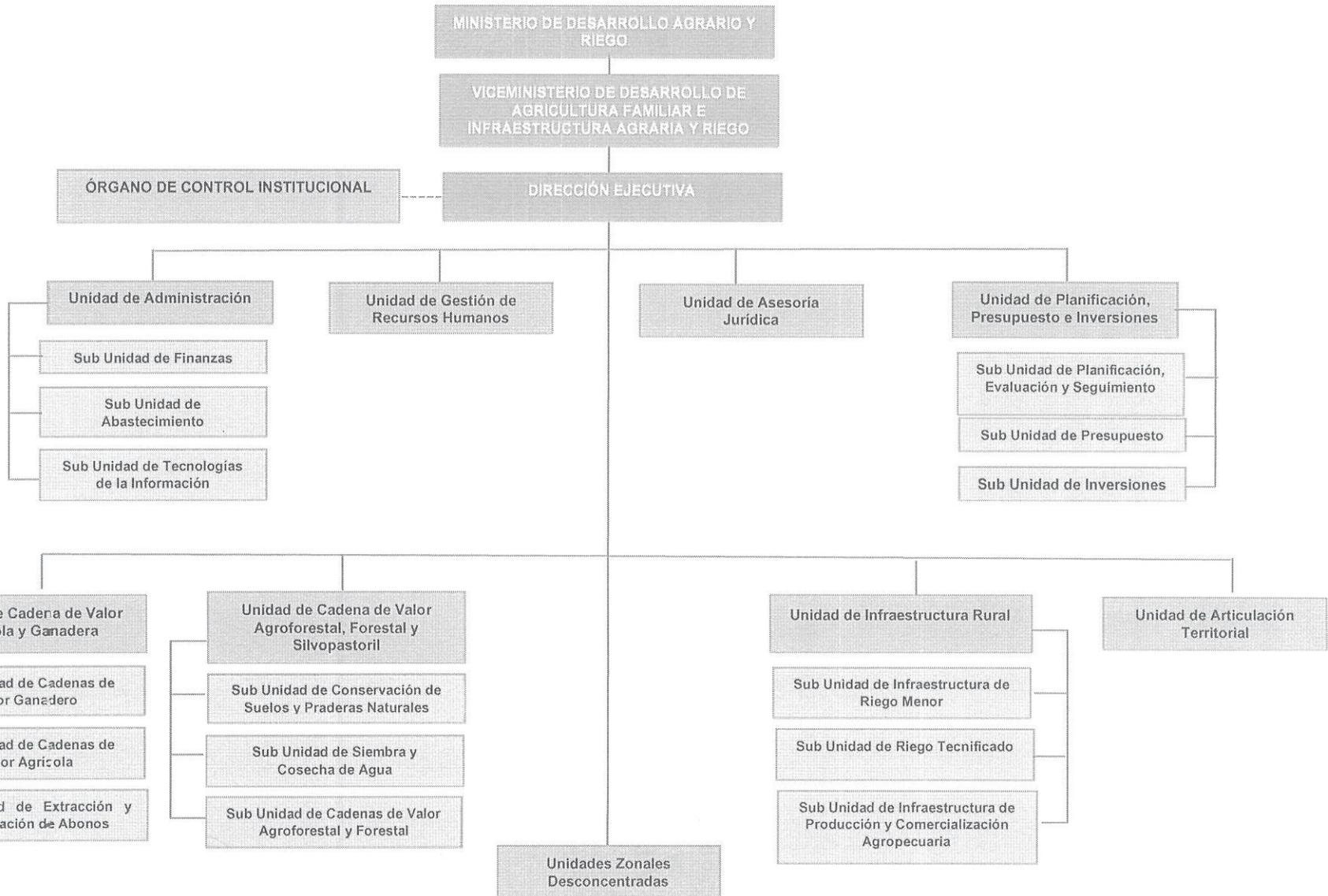
Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

ORGANIGRAMA





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

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

El (DNC) es el proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias y conocimientos, las cuales deben estar alineadas a las funciones de los perfiles de puestos y/o a los objetivos estratégicos de la entidad. Para ello, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, utilizó los siguientes insumos:

6.1 Requerimientos de Capacitación (C1):

Los/as responsables de las distintas unidades orgánicas de la entidad, remitieron a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos las necesidades de capacitación que presenta el personal a su cargo, a través de la "Matriz de Requerimiento de Capacitación" Matriz DNC, la misma que permitió analizar los criterios de permanencia relacionados a: i) Beneficio de la acción de capacitación, ii) Funciones que desarrolla cada servidor y iii) brechas identificadas por las áreas usuarias

6.2 Necesidades de capacitación para el cumplimiento de Objetivos Estratégicos Institucionales (D)

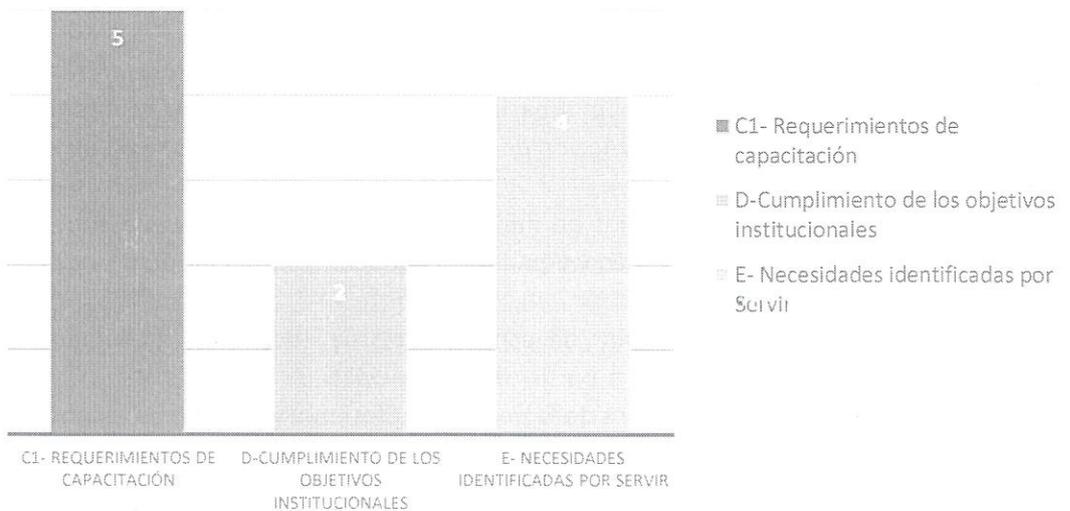
Los requerimientos de capacitación están alineados a los objetivos estratégicos institucionales definidos en el POI 2023.

6.3 Necesidades para el cumplimiento de planes y/o procesos institucionales (E)

Se consideró incluir en el PDP, capacitaciones transversales, identificadas por SERVIR: Sistema de Control Interno, Ética e Integridad, Equidad de Género, Anticorrupción, Acceso a la información.



Prioridad de acciones de capacitación





PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

VIII. Justificación

El recurso más importante que cualquier entidad pueda tener es el recurso humano; considerando que la conducta y desempeño de sus integrantes influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que brinda la institución.

En ese sentido, en el marco de lo establecido en los Artículos 10° y 16° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Artículo 9° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el Artículo 2° del Decreto Legislativo N° 1025, Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público; resulta necesario que toda entidad cuente con un Plan de Desarrollo de las Personas - PDP para la gestión estratégica de fortalecimiento de capacidades de sus servidores/as civiles.

En ese contexto, AGRO RURAL ha formulado en el PDP 2023, en el cual contiene las acciones de capacitación que tienen como finalidad:

- a) Buscar la mejora del desempeño de los/as servidores/as civiles de AGRO RURAL para promover el desarrollo agrario rural.
- b) Cerrar las brechas de conocimientos y/o competencias identificadas en los/as servidores/as del AGRO RURAL, fortaleciendo sus capacidades para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.
- c) El desarrollo profesional, técnico y moral del personal del AGRO RURAL.



Cabe señalar, que las acciones de capacitación constituyen una estrategia fundamental para el fortalecimiento de la función laboral como medio para mejorar la eficiencia y eficacia del ejercicio de las funciones del AGRO RURAL. Asimismo, la capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria de el/la servidor/a civil y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal.



Siendo ello así, en el marco del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, la capacitación de los/as servidores/as civiles se rigen, entre otros, por:

- a) Los principios de mérito, capacidad, y responsabilidad de los/as servidores/as, imparcialidad y equidad, evitando la discriminación de las personas bajo ninguna forma.
- b) Los principios de especialización y eficiencia, fomentando el desarrollo de la institución a partir de la capacidad instalada de las universidades, institutos y otros centros de formación profesional y técnica, de reconocido prestigio.



En esa línea, la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-



PERÚ

Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego

Despacho Viceministerial de Desarrollo de Agricultura Familiar e Infraestructura Agraria y Riego

Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

SERVIR-PE, establece que la capacitación puede realizarse a nivel de *formación laboral*, la cual tiene por objeto capacitar en cursos, talleres y otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional. En términos generales, la capacitación debe permitir en el corto plazo, mejorar la calidad del trabajo de los/as servidores/as, obteniendo como resultado la optimización de los servicios que presta la Entidad a la ciudadanía.

IX. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La disponibilidad presupuestal para la atención del PDP-2023 de AGRO RURAL, de acuerdo a lo comunicado por la Unidad de Planeamiento y Presupuesto e Inversiones es de S/ 20.000 (veinte mil 00/100 soles). Asimismo, las fuentes de financiamiento serán los recursos ordinarios de la entidad.

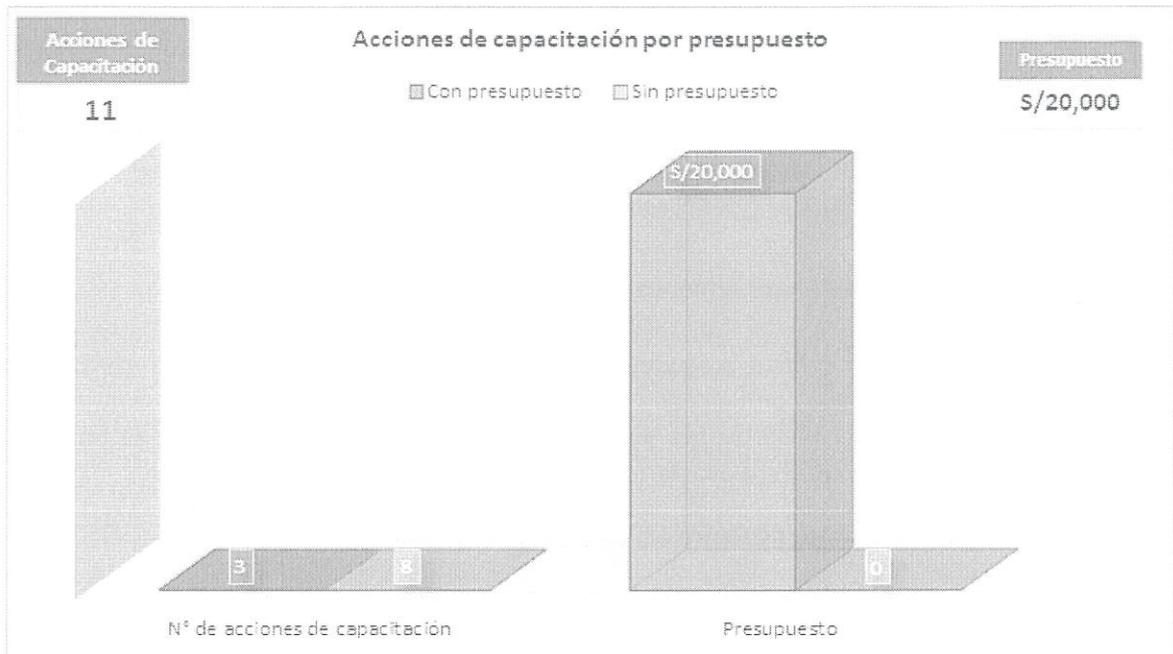
N°		PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2023
1	Clasificador de Gasto	2.3.2.7.3.1 Servicios de capacitación y perfeccionamiento realizado por personas jurídicas
2	Meta	164 Meta de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos

9.1 Distribución del presupuesto

La Matriz PDP 2023 presenta once (11) acciones de capacitación de las cuales (8) acciones de capacitaciones no requieren presupuesto.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo



9.2 Distribución del presupuesto por ejes temático

Las actividades de capacitación se agrupan por los siguientes ejes temáticos: Políticas sectoriales, Materias transversales- Generales.



Distribución del presupuesto por eje temático

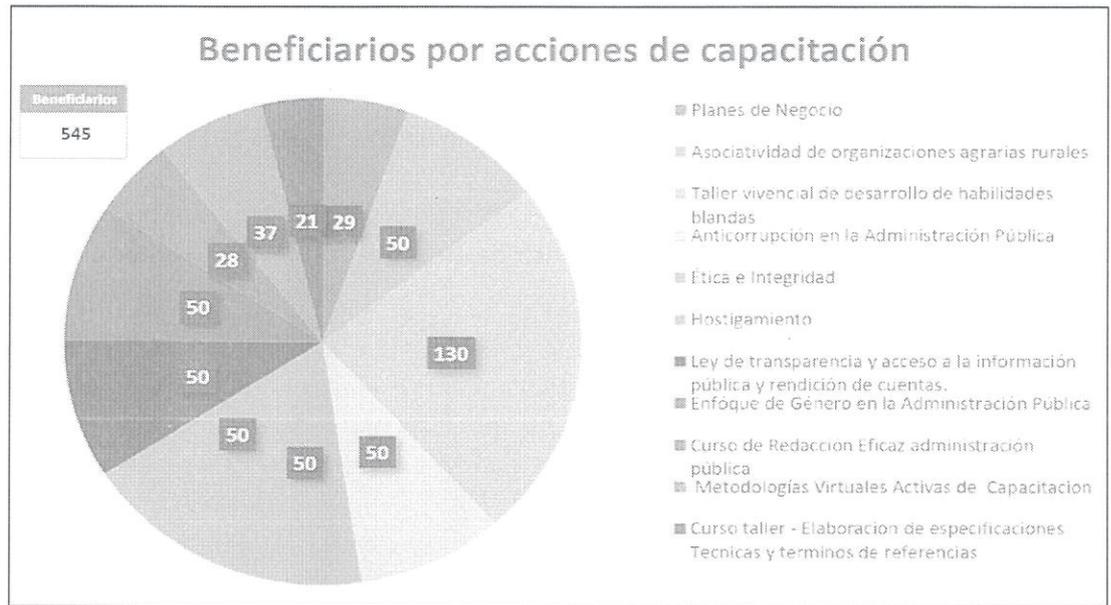


9.3 Distribución de beneficiarios por materias de capacitación

El PDP - 2023, presenta quinientos cuarenta y cinco (545) beneficiarios por once (11) acciones de capacitación distribuidos de la siguiente manera:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo



X. Validación del proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2022:

Con fecha xxx6 de Marzo del presente año se llevó a cabo la sesión del Comité de la Planificación de la Capacitación, donde el Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos presentó el proyecto del "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022 del AGRO RURAL" y se acordó otorgar la validación requerida y formalizarlo mediante la "Acta la validación del Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2022" del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural. AGRO RURAL.



XI. Disposiciones complementarias

El alcance del PDP 2023 de AGRO RURAL es de alcance a todos los servidores activos contratados bajos los regímenes laborales del Decreto Legislativos N° 728, Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Para acceder al beneficio de capacitación, i) todo/a servidor/a deberá contar con más de tres (3) meses consecutivos en AGRO RURAL, ii) las funciones del servidor deben estar vinculadas directamente con el objetivo y contenido de la capacitación, iii) el servidor deberá ser propuesto por el responsable de la unidad orgánica y, iv) haber firmado el compromiso como beneficiario de capacitación.

Finalmente, la ejecución del presente PDP 2022, se alineará a lo establecido en el marco legal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.





PERÚ

Ministerio
de Desarrollo Agrario
y Riego

Despacho Viceministerial de
Desarrollo de Agricultura Familiar e
Infraestructura Agraria y Riego

Dirección Ejecutiva

Unidad de Gestión de
Recursos Humanos



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año de la unidad, la paz y el desarrollo

XII. ANEXO

- Anexo N° 1
Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas 2023 de AGRO RURAL.-2023
- Anexo N° 2
Matriz de Diagnóstico de Necesidades de la Capacitación 2023 AGRO RURAL.



MATRIZ PDP - 2023



Nombre de entidad	Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural - AGRO RURAL
RUC de entidad	20477936882

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

N°	1. ORGANISMO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	6. NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	7. TIPO DE CAPACITACION	8. TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACION	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	29	POLÍTICAS SECTORIALES	Planes de Negocio (pla	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6500	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	POLÍTICAS SECTORIALES	Asociatividad de organizaciones agrarias rurales	Formación Laboral	CURSO	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	6500	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	130	MATERIAS TRANSVERSALES	Taller vivencial de desarrollo de habilidades blandas	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN	PRESENCIAL	2	7000	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Anticorrupción en la Administración Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Hostigamiento	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Ley de transparencia y acceso a la información pública y rendición de cuentas	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	50	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de Género en la Administración Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	28	GENERALES	Redacción Eficaz administración pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	37	GENERALES	Metodologías Virtuales Activas de Capacit	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	21	GENERALES	Elaboración de especificaciones Técnicas y terminos de referencias	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0

545

TOTAL 20,000.00



[Handwritten signature]

