

**RESOLUCIÓN N° 198/2022.-**

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2.022 DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)**

Asunción, 05 de Mayo de 2.022.-

**VISTA:**

La Providencia DCP N° 12/2022, de fecha 11 de abril del año en curso, presentado por el Departamento de Capacitación del Personal -IPTA, dependencia de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas DGDP-IPTA, por el cual se eleva a consideración de esa Dirección el Borrador del Plan Anual de Capacitación Período 2.022, con los ajustes sugeridos por el Director General de Centros de Investigación y Campos Experimentales - IPTA, Ing. Agr. Ramón Dávalos y el visto bueno del Director Ejecutivo - IPTA, Ing. Agr. Lorenzo Meza, a efectos de solicitar dictamen de la Dirección de Asesoría Jurídica - IPTA, para la emisión de la Resolución correspondiente, y; (Expte. MEI 09-650-2.022);

**CONSIDERANDO:** *Que*, por Providencia DGDP N° 325/2022, de fecha 26 de abril del año en curso, la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas DGDP - IPTA remite el expediente de referencia a la Dirección de Asesoría Jurídica - IPTA, solicitando el Dictamen correspondiente.

*Que*, la Dirección de Asesoría Jurídica - IPTA, por Dictamen DAJ N° 44, de fecha 03 de mayo del año en curso, concluye que, "...del análisis realizado a los documentos remitidos por la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas DGDP - IPTA, se puede señalar que el Plan de Capacitación Anual Actualizado y Borrador de resolución "PLAN ANUAL DE CAPACITACION - EJERCICIO FISCAL 2.022, DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)", propuesto por la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas DGDP - IPTA se ajusta a las normas vigentes que regulan el ámbito de su competencia, por lo que y en base a lo establecido en la Ley N° 1626 "DE LA FUNCIÓN PÚBLICA", Art. 49°, la Ley N° 3788/10 art. 6°, inciso j), y el Decreto N° 6581/2022 que reglamenta la ley 6873/2022 en su art 142 y el art. 145 inciso a), supeditada a la presentación ante el Instituto Nacional de la Administración Pública del Paraguay de la Secretaria de la Función Pública, ésta Dirección de Asesoría Jurídica no encuentra objeciones legales a lo solicitado y posteriormente recomienda se proceda con los trámites administrativos de rigor".

**POR TANTO:** En uso de las atribuciones y facultades, que le confiere la Ley N° 3.788/10;



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente

RESOLUCIÓN N° 198/2022.-

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2.022 DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)**

**EL PRESIDENTE**

**DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)**

**RESUELVE:**

**Artículo. 1°.- APROBAR**, el Plan Anual de Capacitación para el Ejercicio Fiscal 2.022, del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), de conformidad al Anexo de doce (12) páginas que forma parte de la presente Resolución.-----

**Artículo 2°.- COMUNICAR**, a quienes corresponda y cumplido y archivar.-----



**Ing. Agr. EDGAR A. ESTECHE A.**  
Presidente



Instituto  
PARAGUAYO DE  
TECNOLOGÍA  
AGRARIA

GOBIERNO  
NACIONAL

Paraguay  
de la gente

INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA - IPTA

# PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN - 2022

DIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS - DGDP

Lic. Sonia Alvarenga, Jefa Dpto. de Capacitación  
Abril de 2022

El Plan de Capacitación del Personal de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, se basa en las necesidades reales de la Institución y se enfoca en crear valores positivos y a establecer una cultura de productividad en los servidores públicos del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria – IPTA.

Lic. Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal

**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas**  
**Departamento de Capacitación del Personal**

**Contenido**

PRESENTACIÓN.....	3
I. MISIÓN .....	4
II. JUSTIFICACIÓN.....	4
III. ALCANCE.....	4
IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN .....	4
V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION .....	5
4.1 Objetivos Generales .....	5
4.2 Objetivos Específicos.....	5
VI. METAS.....	5
VII. ESTRATEGIAS .....	5
VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION .....	6
8.1. Tipos de Capacitación.....	6
8.2. Modalidades de Capacitación .....	6
IX. ACCIONES A DESARROLLAR.....	7
9.1. Temas De Capacitación.....	8
9.1.1. Inducción y Reinducción.....	8
9.1.2. Imagen Institucional.....	9
9.1.3. Área Específica .....	9
9.1.4. Área Operativa .....	9
9.1.5. Apoyo Al Dpto. De Bienestar Del Personal.....	9
X. RECURSOS .....	10
10.1. HUMANOS.....	10
10.2. MATERIALES: .....	10
XI. FINANCIAMIENTO .....	10
XII. PRESUPUESTO.....	10
XIII. CRONOGRAMA .....	11
XIV. OTRAS CAPACITACIONES .....	12



Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal

---

## PLAN DE CAPACITACION ANUAL - 2022

### PRESENTACIÓN

El Plan de Capacitación del Personal de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores públicos del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria – IPTA, para el periodo 2022.

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del servidor público a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la Institución. Y, por otro un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implementación de acciones específicas para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye un factor importante para que el servidor brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del mismo.

El Plan de Capacitación incluye a los servidores públicos de la Sede Central, de la Oficina de Gestión y los Centros de Investigación y Campos Experimentales que integran la Institución, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos compilados de la sugerencia de los propios servidores, identificados en los formularios de evaluación del personal y otros solicitados por los superiores inmediatos mediante Formularios de detección de necesidades de capacitación, con un presupuesto asignado de Gs. 25.000.000.-

Con la capacitación programada para el presente periodo fiscal 2022, estaremos contribuyendo en la ejecución del PEI, en su objetivo estratégico. “Desarrollar Talento Humano y la Gestión del Conocimiento”, a fin de mejorar la competencia de los servidores públicos, para el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.



Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal

---

## PLAN DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

### I. MISIÓN

Promover la Formación y Capacitación, como elemento clave para asegurar el buen desempeño de los Servidores públicos del IPTA, en el cumplimiento de sus funciones.

### II. JUSTIFICACIÓN

El recurso humano siempre es considerado como el capital más valioso en cualquier empresa u organización, tornándose más relevante para una institución de investigación como el IPTA, que desarrolla actividades y tareas muy especializadas, para los cuales necesita acompañamiento y apoyo permanente, a través de programas de capacitación y actualización, dirigido a nivel gerencial, programático y operativo, con el objeto de identificación de no conformidades y la aplicación de mejoras continuas en los procesos, elevando la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la institución.

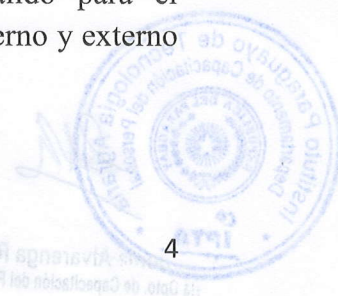
En tal sentido, se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio.

### III. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos del IPTA, sean éstos, permanentes, contratados o comisionados.

### IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Mejorar el desempeño institucional del IPTA en el cumplimiento de su misión y objetivos institucionales, con mira a contribuir al desarrollo de una agricultura sostenible y competitiva para el mercado local y exterior, utilizando la capacitación de sus recursos humanos, como instrumento válido para el desarrollo institucional, considerando necesidades del contexto interno y externo para su adecuación permanente.



**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal**

---

## V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

### 4.1 Objetivos Generales

- ✓ Desarrollar capacidades del personal para tomar compromiso y responsabilidades, para la planificación, ejecución y evaluación de actividades y resultados.
- ✓ Desarrollar capacidad de trabajo en equipo, mejorando habilidades de comunicación, coordinación y articulación entre integrantes del trabajo.
- ✓ Desarrollar la creatividad y la capacidad de innovación del personal, con la aplicación de nuevos conocimientos, procedimientos y tecnologías.

### 4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Institución, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- ✓ Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- ✓ Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- ✓ Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- ✓ Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Institución.
- ✓ Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

## VI. METAS

Capacitar a los servidores públicos de todos los niveles jerárquicos del IPTA, sean éstos, permanentes, contratados o comisionados.

## VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:

- ✓ Identificación de necesidades e intereses de capacitación a través de encuestas, entrevistas y sondeos, en las diferentes dependencias de la institución.
- ✓ Priorización de requerimientos de capacitación conforme a las orientaciones de la política institucional y disponibilidad de recursos presupuestarios.
- ✓ Definición de perfiles de capacitadores, considerando el contenido temático y la metodología de capacitación.
- ✓ Previsión de logística, presupuesto y calendario de capacitación.

Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal

## VIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

### 8.1. Tipos de Capacitación

**8.1.1. Capacitación Inductiva:** Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

**8.1.2. Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nueva metodología de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

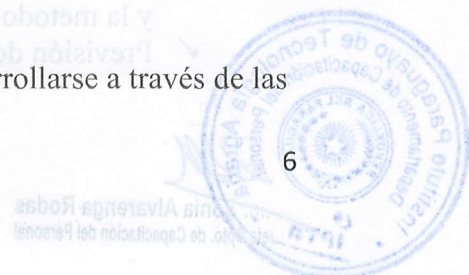
**8.1.3. Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la Institución, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

**8.1.4. Capacitación para el Desarrollo de Carrera:** Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la Institución, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los servidores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la Institución puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

### 8.2. Modalidades de Capacitación

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:





## Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas Departamento de Capacitación del Personal

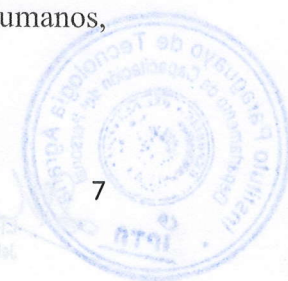
- 8.2.1. Formación:** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- 8.2.2. Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.
- 8.2.3. Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.
- 8.2.4. Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.
- 8.2.5. Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.
- 8.3. Niveles de Capacitación:**  
Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:
- 8.3.1. Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.
- 8.3.2. Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.
- 8.3.3. Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

### IX. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:



Lic. Sonia Alvarenga Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



## Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas Departamento de Capacitación del Personal

---

### 9.1. Temas De Capacitación

Los mismos son resultado del Diagnóstico de necesidades de Capacitación implementado en las distintas Dependencias de la Institución y las arrojadas en la evaluación de desempeño aplicada al personal.

#### 9.1.1. Inducción y Reinducción

- ✓ Área Planificación
  - Ley del IPTA
  - Misión – Visión
  - Planeamiento Estratégico Institucional – PEI
  - Plan Operativo Anual - POA
  - Organigrama
  - Sistema Informático Integrado de Planificación, Administración y Finanzas - SIIPAF
- ✓ Políticas de Talento Humano
  - Reglamento interno
  - Plan Anual de Capacitación y Becas Académicas de Postgrado
  - Bienestar del Personal. Beneficios. Subsidios. Jubilación
  - Remuneraciones y compensaciones
  - Concursos Públicos y Evaluación de Desempeño
- ✓ Transparencia y Acceso a la Información
  - Anticorrupción
  - Acceso a la Información
  - Participación ciudadana
- ✓ Políticas de Género
  - Brechas de Género en Instituciones de C&TA
  - Conceptos claves para la perspectiva de género y generacional en el IPTA
  - Acciones afirmativas para la igualdad y orientaciones metodológicas
- ✓ Políticas de Comunicación interna y externa
  - Medios de comunicación en el IPTA
  - Rostros del IPTA
- ✓ MECIP
  - Normas de Requisitos Mínimos MECIP 2015
  - Políticas de Control Interno
  - Rendición de cuentas
  - Código de Ética
  - Código de Buen Gobierno



**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas**  
**Departamento de Capacitación del Personal**

---

**9.1.2. Imagen Institucional**

- ✓ Coaching de Liderazgo
  - Autoliderazgo e inteligencia emocional del líder
  - La comunicación como clave del éxito
  - Resolviendo problemas y conflictos
  - Liderazgo que inspira a otra
- ✓ El mal hábito de la última hora
- ✓ Sentido de pertenencia. Como aumentar el compromiso del equipo
- ✓ El valor de la confidencialidad
- ✓ Estrategias para mejorar la atención al cliente/usuario

**9.1.3. Área Específica**

- ✓ Manejo seguro de Agrotóxicos
- ✓ Redacción Técnica Científica
- ✓ Elaboración y Gestión de Proyectos
- ✓ Manejo y almacenamiento de semillas
- ✓ Manejo de drones y edición de material audiovisual
- ✓ Actualización para Investigadores
  - Perfil del Investigador
  - Contextualización de la Capacitación y los nuevos desafíos de la Transferencia de Tecnología
  - Paquete Tecnológico: Manual de Propiedad Intelectual
  - Emprendimientos y Proyectos de Transferencia
  - Análisis de Proyectos de Transferencia
  - Demanda de mercado: Procedimientos para el levantamiento de desafíos industriales y Formas de vinculación con Empresas y vigilancia.

**9.1.4. Área Operativa**

- ✓ Conducción y seguridad vial
- ✓ Redacción de documentos administrativos
- ✓ Organización y manejo de archivos
- ✓ TICs:
  - Habilidades informáticas (Word y Excel)
  - Uso eficiente de sistemas institucionales (MEU, MEI, IPTA.net)
  - Utilización de plataformas digitales virtuales (ZOOM, MOODLE, etc.)
  - Técnicas y manejo de archivo digital
- ✓ Subasta a la baja electrónica
- ✓ Manejo del SIAF

**9.1.5. Apoyo Al Dpto. De Bienestar Del Personal**

- ✓ Educación Financiera
  - Meta financiera
  - Presupuesto
  - Ahorro

## Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas Departamento de Capacitación del Personal

---

- Crédito
- Protección al consumidor y seguro
- ✓ Bienestar emocional
  - Como enfrentar el proceso de duelo
  - Conflictos: ataquemos a los problemas y no a las personas
  - Convivencia intergeneracional en el trabajo
  - Claves para mejorar el ambiente laboral

### X. RECURSOS

#### 10.1. HUMANOS

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia

#### 10.2. MATERIALES:

##### 10.2.1. Infraestructura

Las actividades de capacitación se desarrollaran en modalidad mixta, virtual y/o presencial, en ambientes adecuados proporcionados por la Institución.

##### 10.2.2. Mobiliario, Equipo Y Otros

Está conformado por carpetas, mesas de trabajo, pizarra, equipo multimedia.

##### 10.2.3. Documentación Técnico-Educativa

Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

### XI. FINANCIAMIENTO

El monto de inversión de este plan de capacitación, será financiado con ingresos propios presupuestados de la Institución y el apoyo de Instituciones como, Fundación Buen Gobierno (FBG), MAG – DEAg, SINAFOCAL y GIZ.

### XII. PRESUPUESTO

**Periodo 2022: 25 millones de guaraníes** - Sujeto a disponibilidad presupuestaria



Sonia Alvarenga-Rodas  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal



**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal**

**XIII. CRONOGRAMA**

DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL – DGDP											
CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES											
ITEM	CURSOS A DESARROLLAR	MESES								OBS.	
		MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
1	Inducción y Reinducción Institucional										IPTA
2	Manejo Seguro de Agrotóxicos										Otros
3	Redacción Técnica Científica										IPTA
4	Elaboración y Gestión de Proyectos										Otros
5	Manejo y almacenamiento de semillas										IPTA
6	Manejo de drones y edición de material audiovisual										IPTA
7	Taller de Actualización para Investigadores										GIZ
8	Conducción y Seguridad vial										Otros
9	Redacción de documentos administrativos										SINAFOCAL
10	Organización y manejo de archivos físicos										DEAg
11	TICs										IPTA SINAFOCAL
12	Subasta a la baja electrónica										DNCP
13	Manejo del SIAF										Otros
14	Educación Financiera										CAH
15	Bienestar emocional										FBG
16	Coaching de Liderazgo										FBG
17	El mal hábito de la última hora										FBG
18	Sentido de pertenencia. Como aumentar el compromiso del equipo										FBG
19	El valor de la confidencialidad										FBG
20	Estrategias para mejorar la atención al cliente/usuario										FBG

- IPTA: Recursos propios
- MAG: Apoyo Técnicos de la DEAg
- FBG: Fundación Buen Gobierno
- SINAFOCAL: Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral
- GIZ: Cooperación Alemana



Sonia Alvarenga Rodas  
Dpto. de Capacitación del Personal



**Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas  
Departamento de Capacitación del Personal**

**XIV. OTRAS CAPACITACIONES**

Se encuentran también disponibles los cursos habilitados por el SNPP y la Fundación SARAKI, cuyas fechas de lanzamiento serán informadas por la DGDP, para lo cual el funcionario tendrá que acceder e inscribirse, así como también remitir el informe de su participación y una copia de la certificación obtenida, al Departamento de Capacitación del Personal para el registro correspondiente y archivo en su legajo personal.

Los mismos se detallan a continuación:

➤ **Servicio Nacional de Promoción Profesional - SNPP**

- Operador de Ofimática
- Operador de tractores y maquinarias agrícolas
- Administración de almacenes y depósitos
- Electricidad y plomería
- Operador de tractores y maquinarias
- Administración de almacenes y depósitos
- Instalador de tuberías
- Oratoria
- Mantenimiento de espacios verdes y jardinería
- Secretariado Administrativo y Ejecutivo
- Capataz de Estancia
- Automatización de riego y protección de cultivos
- Operario de Tambo
- Jardinería
- Inglés
- Auxiliar de Topografía
- Albañil
- Pintor de obras
- Auxiliar Administrativo
- Gestión del Talento Humano
- Electricista categoría ANDE

➤ **Fundación SARAKI**

- Desarrollo personal y sociolaboral
- Operador Básico de Computadoras
- Secretariado Ejecutivo
- Formación de Facilitadores Laborales



**Dr. Sonia Alvarenga Rodas**  
Jefa Dpto. de Capacitación del Personal

