



**RESOLUCIÓN N° 665 /2.023**

**POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN – EJERCICIO FISCAL 2.023, DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA – IPTA.**

Asunción, 21 de diciembre de 2.023.-

**VISTO:**

El Memorando DCP N° 08/2023, de fecha 12 de diciembre de 2.023, por el cual el Departamento de Capacitación del Personal - IPTA, remite a la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas DGDP - IPTA, **el informe de avance del Plan Anual de Capacitación – Ejercicio 2.023**, y recomienda su actualización, (MEI N° 21-650-2.023), y;

**CONSIDERANDO:**

**Que**, la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP) - IPTA, por Providencia DGDP N° 1063/2.023, de fecha 20 de diciembre del 2.023, remite el expediente por el cual se **ACTUALIZA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN – EJERCICIO 2023**, a la Dirección de Asesoría Jurídica, a efectos de solicitar su parecer jurídico, y en caso de no haber objeciones, remitir a la Dirección de Secretaría General, para la emisión de la Resolución de rigor.

**Que**, la Dirección de Asesoría Jurídica, remite el Expediente MEI N° 21-650-2023, a la Dirección de Secretaría General, acompañado del Memorandum DAJ N° 190/23, "...que puesto a estudio y consideración se ajusta a las normas y procedimientos vigentes que rigen la materia, por lo manifestado no se encuentran objeciones legales para proseguir con los tramites, salvo mejor parecer de la presidencia".

**POR TANTO:**

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

**EL PRESIDENTE  
DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)  
RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR**, la actualización del **PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN – EJERCICIO 2.023, DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA)**, conforme a lo expuesto en el Exordio de la presente Resolución, cuyo Anexo de once (11) paginas forma parte integrante de la presente resolución.

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



**LIC. SOFIA ALVARENGA**  
Secretaria General  
Directora



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



INSTITUTO PARAGUAYO  
DE TECNOLOGÍA  
AGRARIA  
PARAGUAY

PARAGUÁI  
TEMBIPORUPYAHU KOKUE  
PARAGUÁI PEGUA  
ÑANGAREKOHA

INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA - IPTA

# PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN ACTUALIZADO - 2023

DIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS - DGDP

Claudia Karina Allen Guirland, Jefa Dpto. de Capacitación  
Diciembre/2023

COPIA

LIC. SONIA ALVARENGA  
Secretaria General  
Directora

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.



**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
5.1 Objetivos Generales.....	5
5.2 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. Apoyo al Dpto. De Bienestar Del Personal .....	9
X. RECURSOS.....	9
10.1. HUMANOS .....	9
10.2. MATERIALES:.....	9
XI. FINANCIAMIENTO .....	10
XII. PRESUPUESTO .....	10
XIII. CONGRESOS Y SEMINARIOS .....	10
XIV. CRONOGRAMA .....	10

**COPIA**

*Quis*

LIC. SONIA VARELA  
Secretaria General



Claudia Karina Allen Guirland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP



*[Signature]*  
Lic. María Rossana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHEA  
Presidente

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

PLAN DE CAPACITACION ANUAL - 2023

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 2023.

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 la capacitación programada para el presente periodo fiscal 2023, 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.

Claudia Karina Allen Guirland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP

Lic. María Rosanna Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)

ING. AGR. EDUARDO ESTECHEA.  
Presidente

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.

COPIA



LIC. SONIA ALLENZAGA  
Secretaria General  
Institucional

Claudia Karina Allen Guirland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP



Maria Rossana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente  
4



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

### V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

#### 5.1 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.

#### 5.2 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.

Claudia Karina Allen Guirland

Jefa

Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP

Ing. María Rossana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)

ING. AGR. EDGAR A. ESTECHEA,  
Presidente



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 nuevas metodologías 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 normal mente 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

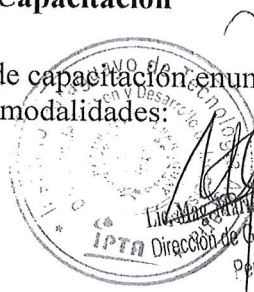
Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:



*Sonia Alvarenga*  
LIC. SONIA ALVARENGA  
Secretaria General  
Directora



*Claudia Karina Allen Gulrland*  
Claudia Karina Allen Gulrland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP



*Edgar A. Esteche A.*  
Lic. Edgar A. Esteche A.  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



*Edgar A. Esteche A.*  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente

## 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:

  
Claudia Karina Allen Gulrland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP

  
Lic. Mónica Cosme Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)

  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHEA  
Presidente



**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
  - Género y Juventud Rural en las instituciones de Ciencias y Tecnología Agraria (C&TA)
  - La planificación estratégica en clave de género.
  - Innovación con perspectiva de género y generacional desde el diseño de proyectos.
- ✓ MECIP
  - Normas de Requisitos Mínimos MECIP 2015
  - Políticas de Control Interno
  - Rendición de cuentas
  - Código de Ética
  - Código de Buen Gobierno

COPIA



SONIA ALVARENGA  
Secretaria General  
Directora



Claudia Karina Allen Guirland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP



Lic. María Kossana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHEA.  
Presidente



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

**9.1.2. Imagen Institucional**

- ✓ Conversatorio de Mujeres en Ciencias. La importancia de la Mujer Paraguaya para la Investigación Agraria.
- ✓ Gestión del Cambio
- ✓ Imagen Profesional. Como causar una buena impresión
- ✓ Gestionando las finanzas públicas.
- ✓ Idoneidad para el cargo
- ✓ Ética Profesional.
- ✓ Convivencia intergeneracional en el trabajo.
- ✓ La actitud que te eleva
- ✓ Equilibrio Personal
- ✓ Etiqueta social en el ámbito laboral
- ✓ Somos lo que pensamos
- ✓ Equipos altamente motivados.
- ✓ Mobbing: un mal oculto
- ✓ Principios y Valores

**9.1.3. Área Especifica**

- ✓ Estadística, Diseño y Análisis experimental
- ✓ Introducción a la agricultura digital
- ✓ Operador de Dron - Nivel Inicial

**9.1.4. Apoyo al Dpto. De Bienestar Del Personal**

- ✓ Salud integral personal
- ✓ El equilibrio entre el trabajo y la familia
- ✓ Como comprender a las nuevas generaciones
- ✓ Pausa activa en el trabajo

**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 serán desarrolladas en modalidad mixta, virtual y/o presencial, en ambientes adecuados proporcionados por la Institución.

COPIA

*[Signature]*  
LIC. SONIA ALVARENGA  
Secretaria General  
Directora

*[Signature]*  
Claudia Karina Allen Guirland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP

*[Signature]*  
Lic. ING. María Rossana Cauda  
Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)

*[Signature]*  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente





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

**10.2.2. Mobiliario, Equipo y Otros**

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

**10.2.3. Documentación Técnica-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 los funcionarios de la Institución e Instituciones como, Fundación Buen Gobierno (FBG), Viceministerio de Capital Humano y Estructura Organizacional (Ex SFP) entre otros.

**XII. PRESUPUESTO**

**Periodo 2023: 15 millones de guaraníes - Sujeto a disponibilidad presupuestaria**

**XIII. CONGRESOS Y SEMINARIOS**

Congresos y Seminarios realizados por otras instituciones y organizaciones publico / privadas.

- ✓ VI Seminario Nacional de Presupuesto Público.
- ✓ V Congreso Paraguayo de Semillas.
- ✓ Congreso Paraguayo de Ciencia del Suelo y VII Simposio Paraguayo de Manejo y Conservación de Suelo.

**XIV. CRONOGRAMA**



*[Signature]*  
**Claudia Karina Allen Guirland**  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP



*[Signature]*  
**Edgara Estechea**  
Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



*[Signature]*  
**ING. AGR. EDGARA ESTECHEA**  
Presidente

**COPIA**

*[Signature]*  
**SONIA ALVARENGA**  
Secretaria General  
Directora



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

CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES ACTUALIZADO

ITEM	CURSOS A DESARROLLAR	MESES										OBS.	
		MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE		
1	Inducción y Reinducción Institucional												IPTA
2	Conversatorio de Mujeres en Ciencias. La Importancia de la Mujer Paraguaya para la Investigación Agraria												IPTA
3	Gestión del Cambio												Consultora
4	Imagen Profesional. Como causar una buena impresión												FBG
5	Gestionando las finanzas públicas.												FBG
6	Idoneidad para el cargo												FBG
7	Ética Profesional.												FBG
8	Convivencia intergeneracional en el trabajo.												FBG
9	La actitud que te eleva												FBG
10	Equilibrio Personal												FBG
11	Etiqueta social en el ámbito laboral												FBG
12	Somos lo que pensamos												FBG
13	Equipos altamente motivados.												FBG
14	Mobbing: un mal oculto												FBG
15	Principios y valores												FBG
16	Salud Integral personal												FBG
17	El equilibrio entre el trabajo y la familia												FBG
18	Como comprender a las nuevas generaciones												FBG
19	Pausa activa en el trabajo												FBG
20	Estadística, Diseño y Análisis experimental												Otros
21	Introducción a la Agricultura Digital												IPTA
22	Operador de Dron Nivel Inicial												IPTA

- FGB Fundación Buen Gobierno
- Otros Otras Instituciones o Centros Educativos
- IPTA Funcionarios del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria



Claudia Karina Allen Guirlando  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP



Ing. Agr. María Rossana Cayo  
Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHEA  
Presidente 11