

**RESOLUCIÓN N° 271 /2.024.-**

**POR LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN PARA EL EJERCICIO FISCAL 2.024, DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGÍA AGRARIA (IPTA).**

Asunción, 31 de mayo de 2.024.-

**VISTO:**

El Memorando DCP N° 11/2024, de fecha 17/05/2.024, presentado por el Departamento de Capacitación del Personal, dependencia de la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP), por el cual se eleva a consideración de esa Dirección el Borrador del Plan Anual de Capacitación Periodo 2.024, para su posterior aprobación, (Expte. MEI 12-650-2024), y;

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el mencionado Borrador del Plan Anual de Capacitación del Personal, cuenta con los pareceres favorables de la Dirección General de centros de Investigación y Campos Experimentales y de la Dirección General de Planificación.

**Que**, por Providencia DGDP N° 355/2024, de fecha 31 de mayo del año en curso, la Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP) remite el expediente de referencia a la Dirección de Asesoría Jurídica, solicitando el parecer jurídico correspondiente, a fin de proseguir con los trámites de rigor.

**Que**, la Dirección de Asesoría Jurídica, remite el expediente a la Dirección de Secretaría General, adjuntando el Memorandum N° 126/2024, de fecha 31 de mayo del año en curso, donde señala que el "**PLAN ANUAL DE CAPACITACION - EJERCICIO FISCAL 2024, DEL INSTITUTO PARAGUAYO DE TECNOLOGIA AGRARIA (IPTA)**", se ajusta a las normas y procedimientos vigentes que rigen la materia, por lo manifestado no se encuentran objeciones legales para proseguir con los trámites, 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**, el Plan Anual de Capacitación para el Ejercicio Fiscal 2024, del Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria (IPTA), de conformidad al Anexo de 12 (doce) páginas, que forma parte integrante 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 - IPTA

# PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN - 2024

DIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS  
PERSONAS - DGDP

Claudia Karina Allen Guirland, Jefa Dpto. de Capacitación del Personal  
Mayo de 2024

COPIA

LIC. SONIA ALVARENGA  
Secretaria General  
Directora



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



LIC. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente

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. 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 .....	4
5.1 Objetivos Generales .....	4
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
8.3. Niveles de Capacitación:.....	7
IX. ACCIONES A DESARROLLAR.....	7
9.1. Temas De Capacitación.....	7
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.....	10
X. RECURSOS .....	10
10.1. Humanos .....	10
10.2. Materiales:.....	10
XI. FINANCIAMIENTO .....	10
XII. PRESUPUESTO.....	10
XIII. CRONOGRAMA.....	11
XIV. CONGRESOS Y SEMINARIOS.....	12

**COPIA**



*Enviado*  
*LIC. ALVAREZ*  
*Secretaria General*  
*Directora*  
  
Claudia Marina Allen Guiriland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP



*Edgar A. Estece*  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECE  
Presidente



*Edgar A. Estece*  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECE  
Presidente



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

**PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL - 2024**

**PRESENTACIÓN**

El Plan Anual 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 2024.

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 2024, 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.

COPIA

*[Handwritten signature]*  
Lic. Susana Cano  
Secretaría General  
Directora

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

*[Handwritten signature]*  
Lic. Mag. Maria Rossana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)

*[Handwritten signature]*  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente

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

## PLAN ANUAL 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 Anual de Capacitación en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio.

### III. ALCANCE

El presente plan anual 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.

### 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.

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

Lic. Mag. Mariana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDGP)

ING. AGR. EDGAR A. ESTECHEA  
Presidente 4



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

- ✓ 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.

COPIA

*Sonia Alvarenga*  
LIC. SONIA ALVARENGA  
Secretaria General  
Directora



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



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



*ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.*  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.

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:

**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.

COPIA

*[Handwritten signature]*

LIC. SONIA ALFONSO  
Secretaria General  
Directora



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE  
Presidente

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

- 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**

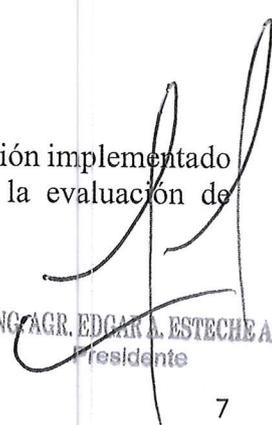
Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

**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.

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

  
**Lic. Mayra María Rosaura 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

9.1.1. Inducción y Reinducción

- ✓ Área Planificación
  - Ley del IPTA
  - Misión – Visión
  - Planeamiento Estratégico Institucional – PEI - Plan Operativo Anual - POA
  - Estructura organizacional
- ✓ 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.
  - Mujeres Rurales dentro de los INIAS
- ✓ MECIP
  - Normas de Requisitos Mínimos MECIP 2015
  - Políticas de Control Interno
  - Código de Ética
  - Código de Buen Gobierno

COPIA



LIC. SONIA VARENGA  
Secretaría General  
Directora



Claudia Karla Allan Guirland  
Jefa  
Dpto. de Capacitación del Personal-DGDP



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



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente



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

**9.1.2. Imagen Institucional**

- ✓ Cambia tu actitud, cambia tu vida
- ✓ 5 Claves para elevar tu potencial
- ✓ Trabajo en equipo: Como logara equipos de altos rendimientos
- ✓ 5 Claves de cómo crear un ambiente colaborativo en el trabajo
- ✓ 6 Acciones para potenciar tu equipo
- ✓ Liderazgo inspirador: más allá del cargo
- ✓ 6 Claves para generar sentido de pertenencia en el equipo
- ✓ Delega, Innova, avanza. Claves para el éxito
- ✓ Ética e Integridad en la Administración Pública

**9.1.3. Área Específica**

- ✓ Derecho Administrativo.
- ✓ Ciclo de Charlas: Herramientas para la gestión eficiente de concursos Resolución N°52/2024 Decreto N°3857/2015.
- ✓ Registro y Control del Personal Contratado de los OEE.
- ✓ Estadística Aplicada Modulo I - Análisis de datos agropecuarios con software.
- ✓ Estadística Aplicada Módulo II - Diseños y análisis de experimentos agropecuarios.
- ✓ Manual de manejo/almacenamiento de plaguicidas
- ✓ Descripción de plagas que atacan a la papa y su control.
- ✓ Manejo e identificación de las principales enfermedades en cultivo de cítricos.
- ✓ Monitoreo y lecturas agronómicas de enfermedades, plagas y malezas en cultivo de trigo.
- ✓ Identificación y diagnóstico de plagas y enfermedades del cultivo de trigo
- ✓ Elaboración, Seguimiento y Evaluación de Proyectos de Investigación.
- ✓ Introducción a la Biotecnología y su aplicación a la agricultura.
- ✓ Cambios Climáticos en relación a la agricultura.
- ✓ Interpretación del análisis de suelo, recomendación de fertilizantes.

**9.1.4. Área Operativa**

- ✓ Manejo del Correo Institucional Zimbra.
- ✓ Conducción y seguridad vial.
- ✓ Redacción Básica.
- ✓ Ofimática.
- ✓ Oratoria.

COPIA

*[Handwritten signature]*

LIC. SONIA ALVAREZ  
Secretaria General  
Directora



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



*[Handwritten signature]*  
Lic. Mariana Rossana Cano, Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las  
Personas (DGDP)



*[Handwritten signature]*  
ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A  
Presidente

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

**9.1.5. Apoyo al Dpto. de Bienestar del Personal**

- ✓ Educación Financiera
  - Descubre el poder de un presupuesto
  - Libertad financiera, quieres ser libre de las deudas
  - Descubre el poder de la inversión: Mas allá del ahorro
  - Consejos prácticos para llegar a fin de mes
- ✓ 5 Estrategias para mantener el bienestar físico y mental en la jubilación
- ✓ Construyendo un futuro significativo en mis finanzas y pasa tiempos
- ✓ 7 principios para una convivencia familiar saludable
- ✓ Agradecer por el pasado dando la bienvenida a la nueva etapa

**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.

**10.2.2. Mobiliario, Equipo Y Otros**

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

**10.2.3. Documentación Técnico-Educativa**

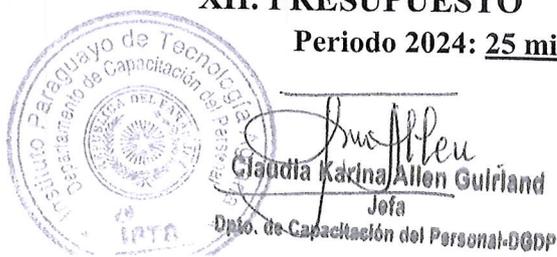
Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

**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), Consultora BID, Técnicos del IPTA, entre otros.

**XII. PRESUPUESTO**

Periodo 2024: 25 millones de guaraníes - Sujeto a disponibilidad presupuestaria



ING. AGR. EDGAR A. ESTECHE A.  
Presidente 10



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	CAPACITACIONES A DESARROLLAR	MESES												OBS.
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
1	Manual de manejo/almcenamiento de plaguicidas													BID
2	Derecho Administrativo													INAPP
3	Estadística Aplicada modulo I “ Analisis de datos agropecuarios con software ”													BID
4	Ciclo de charlas: Herramientas para la gestión eficiente de concursos Resolución N° 52/2024 Decreto N° 3857/2024													INAPP
5	Inducción													IPTA
6	Estadística Aplicada Modulo II “ Diseños y analisis de experimntos agropecuarios ”													BID
7	Oratoria													SINAF OCAL
8	Registro y Control del Personal Contratado de las OEEs													INAPP
9	Ética e Integridad en la Administración Pública													INAPP
10	Reinducción													IPTA
11	Cambia tu actitud, cambia tu vida													FBG
12	5 Claves para elevar tu potencial													FBG
13	Manejo del correo institucional zimbra													IPTA
14	Trabajo en equipo: Cómo lograr equipos de altos rendimientos													FBG
15	5 Claves de cómo crear un ambiente colaborativo en el trabajo													FBG
16	Descripción de plagas que atacan a la papa y su control													IPTA
17	Manejo e identificación de las principales enfermedades en cultivo de cítricos													IPTA



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



*Las Mercedes María Rossana Cano*  
Directora  
Dirección de Gestión y Desarrollo de las Personas (DGDP)



*INCORGE EDGAR A. ESTICHE A.*  
Presidente

