



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 190-2024-MDS/A-GM

Socabaya, 24 de junio de 2024.

VISTOS:

El Informe N° 00251-2024-MDS/A-GM-OAD-URR.HH de la Unidad de Recursos Humanos; Informe N° 00420-2024-MDS/A-GM-OPP de la Oficina de Planificación y Presupuesto; y demás recaudos;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Artículo 194 de la Constitución del Perú, en concordancia con el Artículo II, del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972, las municipalidades son Órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía económica, política y administrativa en los asuntos de su competencia, con la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, el artículo IV del Título preliminar de la Ley 27972- Ley Orgánica de Municipalidades señala que: los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción.

Que, el artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

Que, el artículo 135° del reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad.

Que, en el literal b) del numeral 6.4.1.1. de la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, se establece que corresponde al Comité de Planificación de Capacitación validar el PDP elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, de manera previa a la aprobación del titular de la entidad.

Que, de conformidad con el numeral 5.2.7 de la citada Directiva, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública.

Que, en atención a la Directiva se han realizado las acciones correspondientes para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Socabaya, en cumplimiento de la normativa en mención, conformando el CPC¹, así como desarrollando las actividades de sensibilización, el DNC² y la elaboración del documento de PDP³.

Que, respecto al DNC, precisar que se ha tomado como propio el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado por SERVIR respecto de las brechas de conocimientos que presentan las entidades de nivel de gobierno local, relacionadas con los Sistemas Administrativos del Estado, Políticas sectoriales y

¹ Comité de Planificación de la Capacitación.

² Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.

³ Plan de Desarrollo de las Personas.



multisectoriales, el quehacer de sus funciones, y las materias transversales que todo servidor/a civil debe conocer a profundidad.

Que, con Informe N° 00251-2024-MDS/A-GM-OAD-URR.HH de la Unidad de Recursos Humanos se presenta el Plan de Desarrollo de las Personas 2024 de la Municipalidad Distrital de Socabaya, que contiene 10 acciones de capacitación a ser ejecutadas durante el presente año con el apoyo de la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP de SERVIR y otros entes rectores, a través de la coordinación de la GDCRC – SERVIR. Asimismo, 10 acciones de capacitación que irrogará S/ 35,000.00 de los recursos ordinarios/directamente recaudados de la entidad.

Que, asimismo con Informe N° 00420-2024-MDS/A-GM-OPP de la Oficina de Planificación y Presupuesto, concluye que el “Plan de Desarrollo de las Personas de la Municipalidad Distrital de Socabaya” se encuentra dentro del presupuesto asignado para dicho fin y si cumple con los lineamientos establecidos.

Por los argumentos y fundamentos expuestos y estando a las facultades delegadas mediante Resolución de Alcaldía N° 129-2021-MDS de fecha 08 de noviembre de 2021;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el “PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA – PDP 2024”, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR a la Unidad de Recursos Humanos, la difusión a todo el personal de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR a la Unidad de Recursos Humanos, remita copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA
CPC. José Damian CHOQUE CHURA
GERENTE MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA



SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

“PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO-2024”

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
NOMBRES	Abog. Jorge Antonio Tejada Medina	Abog. Robert Carlos Yañez Valenzuela	Jose Damian Choque Chura
CARGO	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	APROBADO POR CPCC
FIRMA	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA Abog. Jorge Antonio Tejada Medina UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA Abg. Roberto Carlos Yañez Valenzuela JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN	 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA CPC, José Damian CHOQUE CHURA GERENTE MUNICIPAL
FECHA	03/06/2024	03/06/2024	03/06/2024



PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO 2024

Aspectos Generales

I.- Marco Legal

1.1.- Antecedentes Normativos

II.- Marco Estratégico Institucional

2.1.-Visión

2.2.- Misión

2.3.- Objetivos Estratégicos

III.- Estructura Orgánica

IV.- Objetivos de la Capacitación

4.1.- Objetivo General

4.2.- Objetivos Específicos

V.- Estrategias de la Formación y Desarrollo

VI.- Metas de la Capacitación

VII.- Población Objetivo

VIII.- Diagnostico y Priorización de Necesidades de Capacitación

8.1.- Evaluación Diagnostica

8.2.- Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

8.3.- Seguimiento y Evaluación de la Capacitación para el 2024

IX.- Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

9.1.- Modalidades de Capacitación

X.- Financiamiento





ASPECTOS GENERALES.-

La Municipalidad Distrital de Socabaya, como Órgano de Gobierno Local y enmarcado dentro de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972. Es responsable de la elaboración de los instrumentos de gestión institucional, de modo que se convierta en una verdadera y efectiva herramienta que contribuya a fortalecer el desempeño municipal para alcanzar el desarrollo económico local

Es la entidad, que promueve la adecuada prestación de los servicios públicos locales, mediante el uso racional de los recursos con que dispone; involucra a empresarios, autoridades y sociedad civil organizada en la realización de actividades y planes concertados orientados al desarrollo integral, sostenible y armónico del distrito.



El Plan de Desarrollo de las Personas, PDP-2024, de la Municipalidad Distrital de Socabaya, está orientado a desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores públicos (Empleados, Obreros y personal CAS), con el fin de incrementar la capacidad individual y multiplicar la capacidad colectiva y contribuir al cumplimiento de la Misión, Visión y Objetivos institucionales mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía.

I. MARCO LEGAL.-

I.1 ANTECEDENTES NORMATIVOS.-

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, publicada el 30 de enero del 2002.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, publicada el 13 de agosto del 2002.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, publicada el 18 de abril del 2006, así como la Resolución de Contraloría N° 320-2006-CG publicada el 03 de noviembre del 2006,
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio del 2013, que aprueba el nuevo régimen del Servicio Civil.



- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de Junio del 2014, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia de Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, publicada el 13 de agosto del 2016, que aprueba la Directiva "Normas para la gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"

II. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.-

II.1 VISIÓN.-

«Socabaya, distrito histórico, agro ecológico, turístico y productivo, competitivo, ambientalmente sustentable y solidario»

II.2 MISIÓN.-

«Promover el desarrollo integral del distrito, brindando servicios públicos de calidad a los ciudadanos, cumpliendo los objetivos trazados de manera eficaz, eficiente y transparente»

II.3 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.-

EJE ESTRATEGICO POLITICO INSTITUCIONAL.-

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.-

N°	Ejes Estratégicos	Objetivos Estratégicos
1	Personal Social	1.- Promover la mejora continua de la gestión municipal poniendo énfasis en la adecuada prestación de servicios públicos. 2.- Promover el desarrollo y la práctica de los valores éticos, morales en el servicio buscando eficiencia, transparencia, lealtad e identidad de los servidores en el cumplimiento de la función pública. 3.- Contribuir e impulsar la modernización de la institución municipal con orientación a fomentar el valor público al servicio de la población. 4.- Contribuir a prevenir y controlar los diferentes factores de riesgos de contaminación y diseminación



		generados por el COVID-19, que pongan en riesgos la salud de los señores D.L. 276, D.L. 728, D.L. 1057, y la población en general. 5.- Desarrollo de la persona en los aspectos: biológico, emocional social y laboral de los servidores.
2	Tecnológico	1.- Dar a conocer estrategias y herramientas que permitan programar un trabajo articulado y estratégico en la ejecución de funciones de alta dirección. 2.- Capacitar y actualizar los conocimientos técnicos del personal para el correcto uso de la tecnología para afrontar la modernidad. Participación en capacitaciones de manera virtual vía zoom. 3.- Favorecer la integración propiciando el trabajo conjunto en las temáticas vinculadas a la tecnología informática y de comunicaciones y redes en sus diversos aspectos y complejidades, con el fin de colaborar en el desarrollo económico y social.
3	Administrativo Normativo	1.- Promover una adecuada prestación de los servicios públicos locales, fomentar el bienestar de los vecinos y el desarrollo integral y armónico de nuestra localidad. 2.- Planificar, dirigir y coordinar las actividades y procesos técnicos de los sistemas administrativos, asegurando la racionalidad, eficiencia y eficacia en el uso de los recursos asignados a la Municipalidad.
4	Laboral	1.- Incrementar la productividad, 2.- Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo. 3.- Facilitar la supervisión del personal. 4.- Alcanzar recursos humanos altamente calificados en términos de conocimientos, habilidades y actitudes para un eficiente desempeño del servidor.



III. ESTRUCTURA ORGÁNICA.-

Artículo 12.- Estructura Orgánica, Para el adecuado cumplimiento de las funciones, la Municipalidad Distrital de Socabaya tiene la siguiente Estructura Orgánica:

- ❖ **ÓRGANOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN**
 - Concejo Municipal
 - Alcaldía
 - Gerencia Municipal
- ❖ **ÓRGANOS DE COORDINACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTIVOS**
 - Comisiones de Regidores



- Consejo de Coordinación Local Distrital
- Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
- Comité Distrital de Administración del Programa del Vaso de Leche
- Plataforma Distrital de Defensa Civil
- ❖ ÓRGANOS DE CONTROL INTERNO Y DE DEFENSA JUDICIAL
 - Órgano de Control Institucional
 - Procuraduría Pública Municipal
- ❖ ÓRGANOS DE ASESORAMIENTO
 - Oficina de Asesoría Jurídica
 - Oficina de Planificación y Presupuesto
- ❖ ÓRGANOS DE APOYO
 - Oficina de Secretaría General
 - Oficina de Administración Unidad de Abastecimientos Unidad de Tesorería Unidad de Contabilidad Unidad de Recursos Humanos Unidad de Informática
- ❖ ÓRGANOS DE LÍNEA
 1. Gerencia de Administración Tributaria
 - Subgerencia de Registro Tributario.
 - Control de recaudación
 - Subgerencia de Fiscalización Tributaria.
 - Ejecución Coactiva
 2. Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Públicos
 - Subgerencia de Gestión Ambiental
 - Subgerencia de Seguridad Ciudadana y municipal
 3. Gerencia de Desarrollo Social
 - Subgerencia de Promoción Social y Registro Civil
 - Subgerencia de Programas Sociales
 - Subgerencia de Educación, Cultura y Deportes
 4. Gerencia de Desarrollo Económico Local
 - Subgerencia de Desarrollo de Actividades Económicas
 - Subgerencia de Fiscalización Administrativa
 5. Gerencia de Desarrollo Urbano
 - Subgerencia de Obras Públicas
 - Subgerencia de Liquidaciones de Obras
 - Subgerencia de Edificaciones Privadas y Gestión de Riesgo de Desastres.

IV. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN. -

IV.1 OBJETIVO GENERAL. -

- Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas de los servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Socabaya, en lo relacionado al conocimiento, habilidades, aptitudes y valores



que contribuyan a fortalecer sus capacidades para la mejora continua de su desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales orientado a los resultados.

IV.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS. –

- Lograr el desarrollo técnico profesional de los servidores públicos.
- Contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades de la Municipalidad Distrital de Socabaya
- Contribuir con la generación de capacidades de los servidores civiles orientado a optimizar procesos dentro del marco de mejoramiento continuo relacionado a la modernización del estado.



V. ESTRATEGIAS DE LA FORMACIÓN Y DESARROLLO.-

Para la realización del Plan de Desarrollo Personal, se han considerado las siguientes estrategias:

- Identificación de las necesidades de capacitación.
- Planificación y ejecución de las actividades de capacitación.
- Celebración de convenios de colaboración institucional con diferentes centros de formación profesional y técnico.
- Desarrollo de programas corporativos de capacitación.
- Promoción en los servidores la importancia de la capacitación.

VI. METAS DE CAPACITACIÓN.-

Nº	Meta	Indicador de Evaluación
1	Lograr que los servidores reciban cursos o participen de las actividades de capacitación para el desarrollo personal – social	Programa de actividades de capacitación Registros de asistencia
2	Lograr que un 80% de servidores tengan especialización en temas funcionales y de tecnología de gestión.	Nº de actividades de capacitación especializada Nº de horas de capacitación por servidor Registro de asistencia



	Lograr que un 80% de servidores se involucre en temas de mejoramiento administrativo y atención al usuario	
3	Lograr que los servidores tengan conocimiento sobre procedimientos normativos sobre la gestión pública municipal	Nº de actividades de capacitación especializada Nº de horas de capacitación por servidor Registro de asistencia
4	Lograr que un 80%, tengan conocimiento sobre desarrollo y mejoramiento de las actividades técnico laborales.	Registros de asistencia

VII. POBLACIÓN OBJETIVO.-

El servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en las entidades del estado independiente de su nivel de gobierno bajo el régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y comprende: D.L. 276, 728 y 1057.

Nº	Condición Laboral	Cantidad
1	276	96
2	728	193
3	1057	19
	TOTAL	308

VIII. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.-

VIII.1 EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

El Plan de Desarrollo de las Personas 2024, ha sido elaborado mediante un proceso de recolección de datos de las necesidades de capacitación de las diferentes unidades orgánicas y de acuerdo a los objetivos planteados, para el logro del cierre de brechas y desarrollo de competencias o conocimientos. Se considera como insumo las diferentes necesidades de capacitación planteadas por las diferentes gerencias y/o sub gerencias.

Recabada la información se procedió a la elaboración de la matriz de diagnóstico de necesidades de capacitación, a fin de evaluar la eficacia de los



requerimientos de capacitación, para lo que deberemos tener en cuenta los siguientes criterios:

- Beneficio de capacitación
- Funciones del servidor
- Objetivo de la capacitación

VIII.2 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.-

El Plan de Desarrollo de las Personas –PDP, de la Municipalidad Distrital de Socabaya, propuesto para el año 2024, está basado en el recojo de los requerimientos de capacitación de las diferentes unidades orgánicas de la MPA.

De acuerdo a estas necesidades de capacitación reportadas quienes informaron haber encontrado brechas en algunos perfiles de puestos, los mismos que se irán superando como efecto de la progresiva capacitación.

VIII.3 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN PARA EL 2024

Las actividades de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo las modalidades de Evaluación de Conocimientos, relacionada a lo aprendido en la capacitación a través de evaluaciones de desempeño constatando si los conocimientos son aplicados en la función que realiza.

El cumplimiento del PDP-2024, se evaluará a través de las siguientes herramientas:

- Formato de compromiso de capacitación
- Herramientas de Evaluación Formativa o Sumativa:
Cuestionarios y preguntas con calificación en tiempo real.

IX. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.-

El presente Plan de Desarrollo de las Personas ha sido elaborado por el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas 2024, de la Municipalidad



Distrital de Socabaya, de acuerdo a las necesidades de capacitación, se han programado un total de 10 capacitaciones.

IX.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

- Presencial
- Semi presencial

X. FINANCIAMIENTO.-

Las actividades de capacitación incluidas en el PDP-2024, serán financiadas con el presupuesto asignado, para las actividades de capacitación que se encuentran registradas en la Matriz PDP-2024.

XI. RESPONSABLES.-

El Comité PDP-2024, de la Municipalidad Distrital de Socabaya, ha sido conformado por Resolución de Alcaldía N°201-2024-MPA, la misma que en su Artículo Primero.- Conformar el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al servicio del estado, el mismo que está conformado de la siguiente manera:

- Unidad de Recursos Humanos: Jorge Antonio Tejada Medina
- TITULAR: Eliana Betty Quispe Meza
- TITULAR: Rene Adolfo Camargo López
- TITULAR: María Pluvia Rodriguez Motta
- SUPLENTE: Yenny Noelia Pancca Quispe

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



ORDENAR

A circular official stamp from the Municipality of Socabaya. The outer ring contains the text "MUNICIPALIDAD" at the top and "SOCABAYA" at the bottom. The center of the stamp features the text "GERENCIA MUNICIPAL". A blue ink signature is written across the center of the stamp.

MATRIZ PDP

(Para su llenado leer la hoja "Instructivo" y revisar la hoja "Ejemplo de matriz PDP")

Nombre de entidad
RUC de entidad

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

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGANICA	2. PUESTO	3. NOMBRES APELLIDOS DEL TRABAJADOR EN LA CONDUCCIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE PARTICIPANTES	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE SERVICIO CAPACITACIÓN	9. INDICADOR	10. PARTES DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL
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	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Implementación de Tecnologías para la Modernización Administrativa.	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	SEMPRESENCIAL	3	2450
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	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Desarrollo de Habilidades en Gestión de Recursos Humanos.	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	2450
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	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso en Planificación Estratégica para Organizaciones	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	2450
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	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Gestión Eficiente del Presupuesto Público.	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	2450
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	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Programa de Transformación Digital en la Gestión Gubernamental.	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	2450
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	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso de Promoción de la Ética y la Integridad en la Administración Pública.	Formación Laboral	CURSO	C3	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	4	2450
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	40	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Curso sobre la Ley N° 27444 Ley General de Procedimientos Administrativos	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	2	2450
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	40	MATERIAS TRANSVERSALES	Prevención del hostigamiento sexual laboral.	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	2450
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	11	MATERIAS TRANSVERSALES	Normativa para la inscción de predios	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	2450
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	17	MATERIAS TRANSVERSALES	"Gestión Integral de Proyectos Sociales"	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	PRESENCIAL	3	2450
TOTAL												3	2450
												TOTAL	31000

