



Ministerio
del Ambiente

Servicio Nacional de Certificación Ambiental para
las Inversiones Sostenibles

CÓDIGO DE VERIFICACIÓN
13555455325629

FIRMADO POR:

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

SERVICIO NACIONAL DE CERTIFICACIÓN AMBIENTAL PARA LAS INVERSIONES SOSTENIBLES

**SENACE
2022**



CONTENIDO

- I. PRESENTACIÓN
- II. ASPECTOS GENERALES
- III. ASPECTOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
- IV. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS
- V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE
DESARROLLO DE PERSONAS
- VI. FINANCIAMIENTO
- VII. ANEXOS

I. PRESENTACIÓN

El Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles como organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio del Ambiente. Es el ente encargado de revisar y aprobar los Estudios de Impacto Ambiental (EIA-d) regulados en la Ley N° 27446 y sus normas reglamentarias.

La Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en entidades públicas”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE, señala que *“La capacitación es un proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos que responde a necesidades institucionales y esta debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad”*¹

Considerando que el Plan de Desarrollo de Personas es un instrumento de gestión empleado para la planificación de las acciones de capacitación en el ejercicio del año fiscal, debe ejecutarse para responder a las necesidades de capacitación manifestadas por los órganos y unidades orgánicas y cumplir los objetivos estratégicos del Senace en el año 2022.

El Plan de Desarrollo de Personas del Senace 2022 busca promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecimiento de las competencias de los/las servidores/as civiles en conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineadas al perfil del puesto del/de la servidor/a y los objetivos estratégicos del Senace.

II. ASPECTOS GENERALES

21 INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

El Senace es un Organismo Público Técnico Especializado, con autonomía técnica y personería jurídica de derecho público interno, constituyéndose en pliego presupuestal, adscrito al Ministerio del Ambiente. Su tarea consiste en revisar y aprobar los Estudios de Impacto Ambiental detallados (EIA-d) de mayor envergadura de los proyectos de inversión pública, privada o de capital mixto.

22 MISIÓN

Coadyuvar a la prevención de los impactos ambientales a través de la emisión de la certificación ambiental a los proyectos de inversión pública, privada o de capital mixto, evaluados de manera transparente, predictiva, con calidad técnica, participativa y confiable, contribuyendo al desarrollo sostenible del país.

23 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional del Senace constituye el principal instrumento de gestión de mediano plazo, estableciendo en los principales cambios y retos que afrontaremos a futuro, enmarcados en nuestra visión, misión, lineamientos de política institucional, así como los objetivos estratégicos institucionales y las acciones estratégicas institucionales con sus correspondientes metas e indicadores a alcanzar en el periodo 2022 – 2026.

Los Objetivos Estratégicos Institucionales se encuentran articulados a un objetivo

¹ Numeral 5.1.1 de la Directiva de “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”

del Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Ambiental: OES 1 “Mejorar las condiciones de la calidad del ambiente en favor de la salud de las personas y la protección de los ecosistemas”, el OES 05 “Fortalecer la conciencia, cultura y gobernanza ambiental”.

24 OBJETIVOS ESTRATEGICOS Y ACCIONES ESTRATÉGICAS

Los objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico Institucional para el 2022 – 2026, son los siguientes:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
<p>OEI.01 Fortalecer los procesos de evaluación de los proyectos de inversión presentados por las Instituciones públicas, privadas y mixta en beneficio de la sostenibilidad ambiental.</p>	<p>AEI 01.01: Disposiciones técnico - normativas desarrolladas sobre la evaluación ambiental para los titulares de proyecto de inversión, consultoras ambientales, entidades opinantes, entidades autoritativas, actores sociales o evaluadores.</p>
	<p>AEI 01.02: Evaluación de los Instrumentos de Gestión Ambiental realizados de manera oportuna a los proyectos de inversión presentados por las Instituciones públicas, privadas y mixta.</p>
	<p>AEI 01.03: Evaluación de los Instrumentos de Gestión Ambiental realizados con calidad técnica a los proyectos de inversión pública, privada y mixta.</p>
	<p>AEI 01.04: Administración de los Registros Ambientales en el proceso de certificación ambiental, publicado oportunamente a favor de los proyectos de inversión.</p>
	<p>AEI 01.05: Estadísticas e indicadores realizados de manera oportuna sobre el proceso de evaluación ambiental publicada a cargo del Senace.</p>
	<p>AEI 01.06: Estadísticas e indicadores realizados de manera oportuna sobre desempeño de las consultoras ambientales inscritas en Registro Nacional de Consultoras Ambientales.</p>
	<p>AEI 01.07: Coordinaciones interinstitucionales eficaces con entidades públicas que contribuyen al óptimo desarrollo del proceso de certificación ambiental de los proyectos de inversión.</p>
	<p>AEI 01.08: Accesibilidad de la información sobre los procesos de certificación ambiental mediante la optimización de la ventanilla única de certificación ambiental.</p>

OEI.02 Mejorar los niveles de involucramiento de la población y transparencia de los proyectos de inversión pública, privada y mixta.	AEI 02.01: Participación ciudadana con enfoque de género aplicado a la población de los ámbitos de intervención de los proyectos de inversión evaluados por el Senace
	AEI 02.02: Sensibilización a la ciudadanía de los ámbitos de los proyectos en procesos de certificación ambiental a cargo del Senace.
	AEI 02.03: Prevención de conflictos socioambientales realizados de manera coordinada con la población del ámbito de los proyectos de inversión con sensibilidad social a cargo del Senace.
OEI.03 Fortalecer la Gestión Institucional del Senace.	AEI 03.01: Desarrollo del Talento Humano con Habilidades adecuadas en el Senace.
	AEI 03.02: Implementación de transformación digital para el desarrollo sostenible del Senace.
	AEI 03.03: Gestión de la comunicación y difusión implementadas en el Senace.
	AEI 03.04: Gestión administrativa eficaz en el manejo de los recursos del Senace.
	AEI 03.05: Sistema de Control Interno implementado en el Senace.
	AEI 03.06: Sistema de integridad pública implementado de manera integral en el Senace.
	AEI 03.07: Gestión por Procesos implementados en el Senace.
	AEI 03.08: Planes Institucionales aprobados de manera oportuna en materia de planeamiento estratégico en el Senace.
	AEI 03.09: Evaluación de los planes institucionales en materia de planeamiento estratégico en el Senace.
	AEI 3.10: Convenios, acuerdos o planes operativos anuales de cooperación técnica internacional suscritos y/o implementados en el Senace.
	AEI 3.11: Estudios e informes de Inversión viable/aprobada, en el marco del Invierte.pe propuestos por los órganos del Senace
AEI 3.12: Gestión presupuestaria oportuna en el Senace.	
OEI.04 Promover la gestión de riesgo de desastres en el Senace	AEI 04.01: Cultura de prevención fortalecida en el Senace.

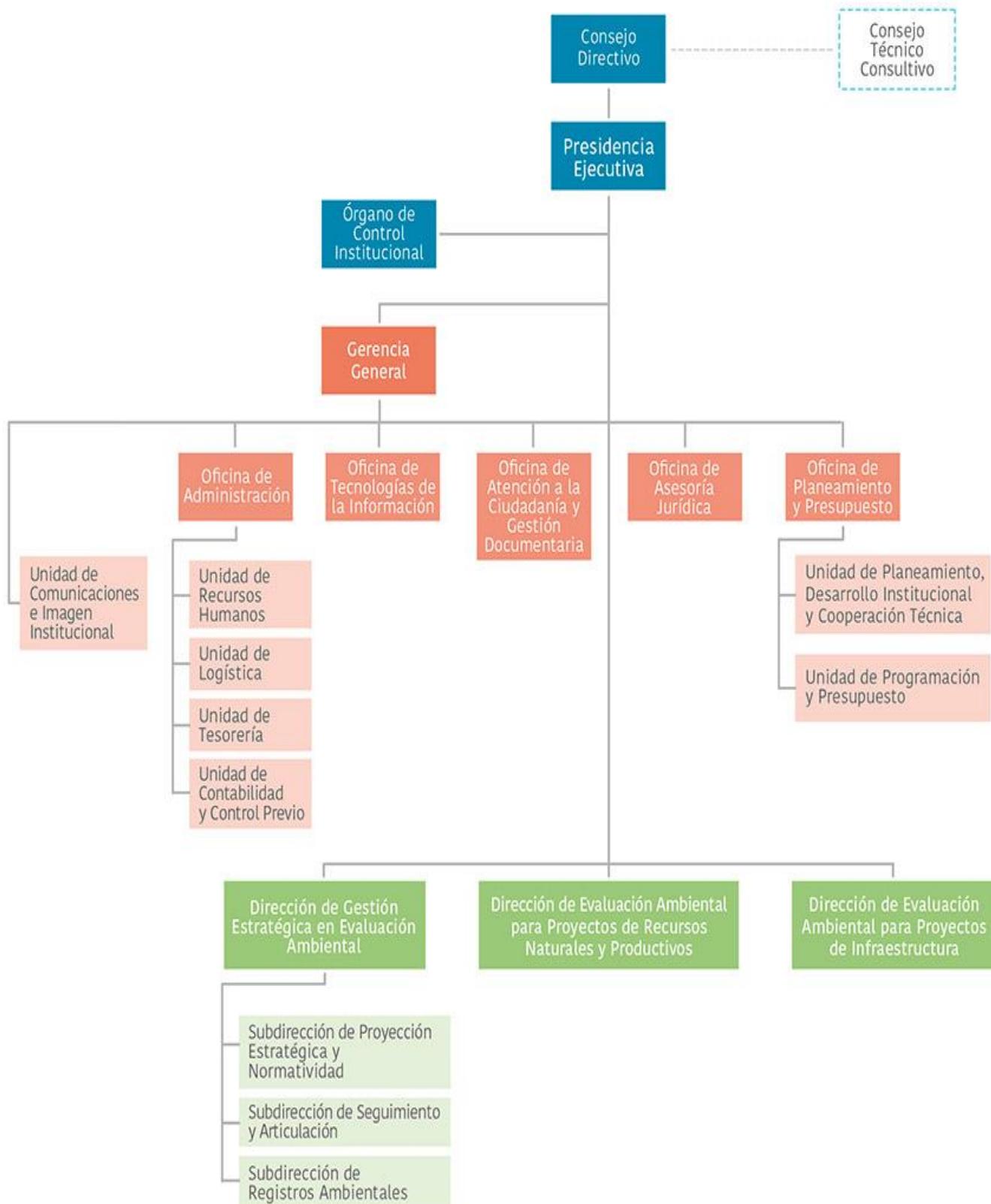
25 MARCO LEGAL

- a) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 117-2017-PCM y sus modificatorias.
- b) Ley N° 29968, Ley de creación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.
- c) Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- d) Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y sus modificatorias.
- e) Decreto Supremo N° 009-2017-MINAM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para Inversiones Sostenibles - Senace.

- f) Resolución de Consejo Directivo N° 00002-2022-SENACE/CD, que aprueba el Plan Estratégico Institucional del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace para el periodo 2022 – 2026.
- g) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 00075-2020-SENACE/PE, que aprueba el Plan Operativo Institucional (POI) 2022.
- h) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 299-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía de Evaluación de la Capacitación a nivel de aplicación en entidades públicas.
- i) Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- j) Resolución de Presidencia Ejecutiva N°374-2015-SERVIR/PE, que declara por iniciado el Proceso de Implementación al Nuevo Régimen del Servicio Civil en el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.
- k) Resolución de Gerencia General N°00030-2021-SENACE/GG, que aprueba la conformación del Comité Electoral encargado de llevar a cabo el proceso de elección de los representantes titular y suplente de los servidores civiles para conformar el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace periodo 2021 - 2024.
- l) Resolución de Gerencia General N° 00032-2021-SENACE/GG, que conforma el Comité de Planificación de la Capacitación del Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles - Senace, para el periodo 2021-2023

26 ESTRUCTURA ORGÁNICA

Conforme el Reglamento de Organización y Funciones del Senace, la Alta Dirección del Senace está conformada por el Consejo Directivo, Jefatura y Secretaría General; sin embargo, cabe precisar que mediante Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, se aprobaron los Lineamientos de Organización del Estado, mediante el cual se regulan principios y reglas que definen el diseño, estructura y funcionamiento de las entidades del Estado, estableciéndose el cambio de denominación de Jefatura por “Presidencia Ejecutiva” y Secretaría General por la “Gerencia General”. Asimismo, es menester indicar que el Senace cuenta con tres órganos de apoyo, dos órganos de asesoramiento y tres órganos delínea.



27 VALORES INSTITUCIONALES

- **Ética profesional:** Actuar con veracidad en el desarrollo del ejercicio profesional y de acuerdo con el código de ética de la función pública.
- **Productividad y resultados:** Todo servidor debe ser capaz de identificar la

contribución de sus acciones en los objetivos, metas y resultados.

- **Respeto:** Acatar con responsabilidad ante las opiniones técnicas de las entidades y de los servidores internos.
- **Transparencia:** Difundir los resultados de la gestión institucional y de las evaluaciones sin barreras administrativas.
- **Compromiso:** Actuar de manera proactiva en el marco del cumplimiento de la Visión Institucional y Misión Institucional.
- **Oportunidad:** Actuar con celeridad, respondiendo a la ciudadanía dentro de los plazos establecidos normativamente.

III. ASPECTOS DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

3.1 ALCANCE

El Plan de Desarrollo de Personas alcanza a los/as servidores/as bajo la modalidad del Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y así como también a los/as que se encuentren comprendidos en el nuevo Régimen del Servicio Civil, en concordancia con lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación de las Entidades Públicas”.

3.2 RESPONSABILIDAD

La Oficina de Administración, a través de la Unidad de Recursos Humanos, debe ejecutar, coordinar, monitorear, controlar, supervisar y evaluar el cumplimiento del Plan de Desarrollo de Personas 2022. Asimismo, los Directivos de cada dependencia deben brindar las facilidades para que los/as servidores/as a su cargo se beneficien del proceso de capacitación.

3.3 OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

En aplicación de la metodología para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas y el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, se ha elaborado los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Promover la actualización, desarrollo profesional y fortalecer las competencias de los/as servidores/as civiles en conocimientos, habilidades y actitudes, a través de las acciones de capacitación, alineadas al perfil del puesto del/ de la servidor/a y los objetivos estratégicos del Senace, con la finalidad de responder a las necesidades institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias para la ejecución de las funciones de los/las servidores/as de la institución, buscando la especialización a través del cierre de brechas entre el desempeño actual y el desempeño esperado.
- Mejorar el desempeño administrativo, a través del cierre de brechas de conocimientos que permita la calidad del servicio al/a la ciudadano/a.
- Potenciar un clima laboral que permita y motive el desarrollo personal y profesional.

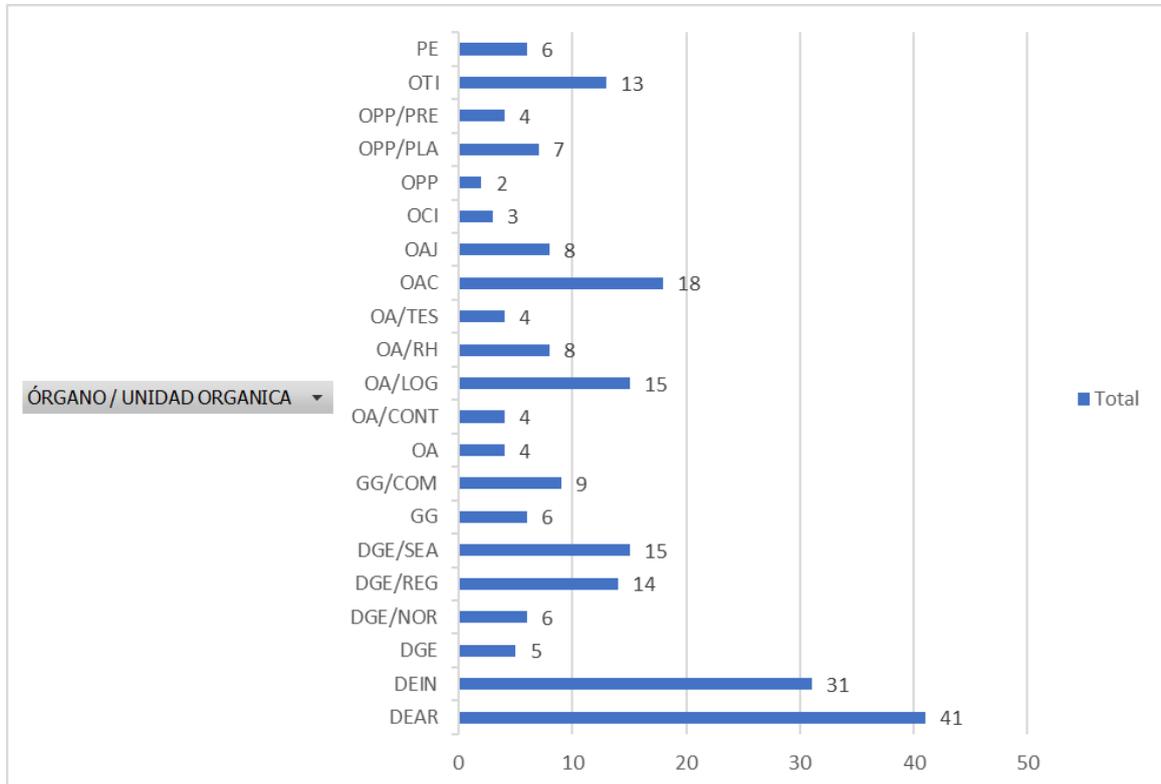
IV. ELABORACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

4.1 POBLACIÓN DEL SENACE

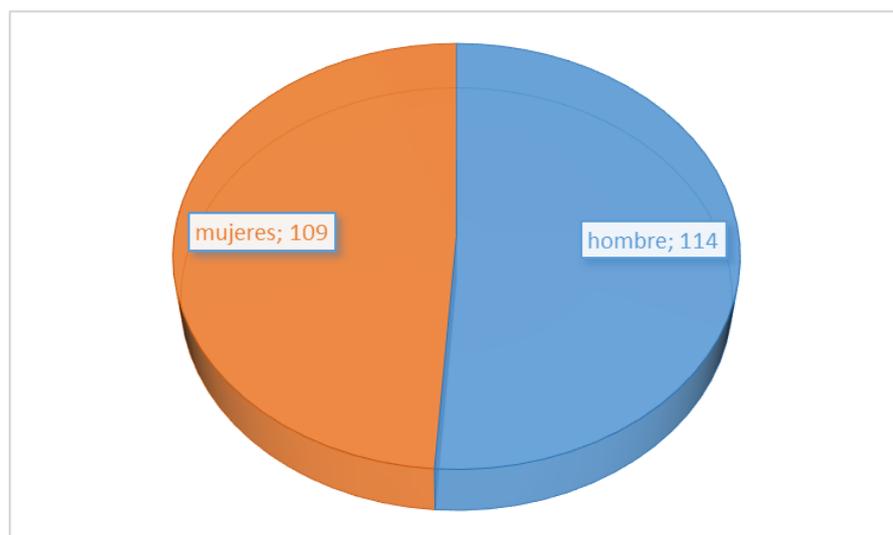
El Senace actualmente cuenta con **223 servidores/as** contratados/as en aplicación del Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de

Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que brindan servicios en las siguientes dependencias:

DISTRIBUCIÓN DE LOS/AS SERVIDORES/AS CIVILES DEL SENACE : 223 CAS



Reporte actualizado al 22 de noviembre 2022.





4.2 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Mediante Memorando Múltiple N°00104-2021-SENACE-GG/OA, la Unidad de Recursos Humanos en el mes de diciembre del 2021, convocó la realización del taller "Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación - DNC", de conformidad con la metodología del Servir, con la finalidad de disminuir las brechas de capacitación existentes en sus colaboradores/as.

Posteriormente, en el taller del DNC-2022, realizado el 07 de enero del presente, se presentó a los servidores/as designados/as de las diferentes unidades orgánicas el cronograma con las fechas de entrega de las matrices de requerimiento de capacitación. La fecha programada de entrega de las mencionadas matrices fue el 21 de enero del presente, pero fue prolongado hasta el 11 de febrero 2022, debido al aumento de contagios por la Covid en el Senace, lo que dilató la entrega de las matrices de requerimiento en las fechas establecidas.

Seguidamente, una vez recopilada las matrices de requerimiento de capacitación de todas las unidades orgánicas se procedió a realizar el consolidado y análisis para elaborar la Diagnóstico de necesidades de Capacitación DNC 2022 del Senace.

Cabe indicar que la Unidad de Recursos Humanos realizó la evaluación de la pertinencia de los requerimientos recibidos, el análisis del beneficio de la acción de capacitación, el tipo de función de los/as servidores/as y los objetivos de la capacitación, ejecutándose además reuniones complementarias para dicho fin con los/as directores/as y/o coordinadores/as designados/as. Producto de las acciones realizadas se elaboró la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, acorde al formato establecido por SERVIR.

Seguidamente, para asegurar que el PDP contenga acciones de capacitación pertinentes que contribuyan a la mejora del desempeño y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad, la Unidad de Recursos Humanos realizó tres (3) reuniones con el Comité de Planificación de Capacitación quienes revisaron la Matriz DNC 2022 y validaron **la Matriz PDP 2022 con catorce (14) acciones de capacitación y un presupuesto de S/. 54,461 soles de acuerdo al siguiente**



cuadro:

N°	ACCIONES DE CAPACITACIÓN	COSTO TOTAL	PARTICIPANTES	AREAS
1	Curso Estrategias para el Gobierno Abierto en las Américas, de la escuela de gobierno de la OEA.	S/ 6,000.00	4	DGE/COM/OAC
2	Curso: "Instrumentos de Gestión Ambiental y participación ciudadana en el sector minero energético".	S/ 16,000.00	13	DGE/SEA
3	Formulacion de Terminos de Referencia y Especificaciones Tecnicas	S/ 10,461.00	14	TODOS LOS COORDINADORES DE AREA
4	Ley de Contrataciones del Estado y su nuevo Reglamento	S/ 10,200.00	27	DGE/OAJ/GG/LOG/OCI/OA/C ONT
5	Modelamiento de dispersión de contaminantes atmosféricos y modelación de ruido	S/ 11,800.00	14	DEIN
6	Enfoque de Género	0	15	VARIOS
7	Hostigamiento Sexual Laboral	0	15	VARIOS
8	Integridad en la Gestión Pública	0	15	VARIOS
9	Calidad de Servicio a la Ciudadanía	0	15	VARIOS
10	Interculturalidad en la Gestión Pública	0	15	VARIOS
11	Habilidades Blandas	0	15	VARIOS
12	Gestión y Administración del tiempo	0	15	VARIOS
13	Coaching para Directivos	0	15	VARIOS
14	Capacidades Digitales	0	15	VARIOS
		S/ 54,461.00	207	

4.3 DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2022

El Plan de Desarrollo de Personas 2022, contemplará los siguientes grandes rubros:

1. Capacitación de especialización técnica

Vinculado a las funciones y competencias técnicas o sistemas administrativos y en relación con las actividades que desempeñan los/as servidores/as. Pueden ser talleres, cursos, seminarios, conferencias, etc. Pueden ser individuales o grupales.

Los cursos de este rubro son financiados por la cooperación externa a través de becas y/o pasantías.

2. Capacitación transversal



Son acciones de capacitación solicitados por más de un órgano en la institución y han sido diseñadas para promover la participación con relación a competencias y habilidades complementarias.

Los cursos seleccionados para este rubro están relacionados a políticas que el Estado viene promoviendo. Para su ejecución será importante la colaboración interinstitucional con las entidades rectoras, de manera que no tendrá costo para la Entidad.

V. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

La evaluación busca medir los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas. La evaluación de la capacitación tiene cuatro niveles², desarrollados a continuación:

a. Nivel de reacción: encuesta de satisfacción

A través de encuestas de satisfacción se medirá el grado de satisfacción de la acción de la capacitación, considerando los siguientes aspectos: objetivo, materiales, organización, calidad del/ docente, temas tratados, aspectos logísticos, entre otros.

b. Nivel de aprendizaje:

Herramienta propuesta por el proveedor de capacitación, el cual permite evidenciar los conocimientos y habilidades desarrolladas. Debe diseñarse de acuerdo con los objetivos de aprendizaje de la capacitación, los que pueden ser:

- Objetivo de aprendizaje orientado a conocimientos:** se aplica pruebas escritas, análisis de casos, resolución de problemas, ensayos, entre otros.
- Objetivo de aprendizaje orientado a habilidades:** se aplica a presentaciones, *role playing*, simulaciones, entre otros.

c. Nivel de aplicación:

Se detallan las actividades que el/la beneficiario/a de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a 6 meses. Dicho documento es elaborado por el beneficiario de capacitación y validado por el jefe inmediato, quien es el responsable de hacer el seguimiento al cumplimiento de las actividades propuestas.

El Plan de Desarrollo de las Personas 2022, consignará los niveles de evaluación, en coordinación con el/la jefe/a inmediato/a del/de la beneficiado/a en el momento de la ejecución del evento.

VI. FINANCIAMIENTO

El financiamiento de la capacitación con presupuesto de la entidad solo puede destinarse a acciones de capacitación registradas en el Plan de Desarrollo de Personas y las que se aprueben a través de modificaciones a dicho plan. El financiamiento puede ser total o parcial, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad y al orden de prioridades previsto en el numeral IV. 4.2 del presente plan.

En ese sentido, con Memorando N° 00326-2022-SENACE-GG/OPP de fecha 25 de marzo del 2022 la Oficina de Planeamiento y Presupuesto el SENACE informa entre otros, que se cuenta con recursos presupuestales de **S/54,461.00**, en la

² En el numeral 6.4.3 Etapa de evaluación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" señala que "No todas las Acciones de Capacitación se miden en lo cuatro niveles, el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación".



fuelle de financiamiento recursos ordinarios, para efectuar las acciones de capacitación correspondiente al Plan de Desarrollo de Personas 2022.

VII. ANEXOS

- Anexo N° 01 – Matriz PDP - Plan de Desarrollo de Personas 2022 “Modificado”
- Anexo N° 02 – Matriz DNC - Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

MATRIZ PDP - 2022 - ANEXO N°1 MODIFICADO

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	13. MONTO TOTAL	
									Costos Directos Aprobados	Costos Ejecutados
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	4	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso Estrategias para el Gobierno Abierto en las Américas, de la escuela de gobierno de la OEA.	Formación Laboral	CURSO	S/ 6,000.00	S/ 0.00
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	13	POLÍTICAS SECTORIALES	Curso: "Instrumentos de Gestión Ambiental y participación ciudadana en el sector minero energético".	Formación Laboral	CURSO	S/ 16,000.00	S/ 16,000.00
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	14	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Formulacion de Terminos de Referencia y Especificaciones Técnicas	Formación Laboral	CURSO	S/ 10,461.00	S/ 10,000.00
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	14	POLÍTICAS SECTORIALES	Modelamiento de dispersión de contaminantes atmosféricos y modelación de ruido	Formación Laboral	CURSO	S/ 11,800.00	S/ 11,500.00
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	27	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Contrataciones del Estado y su nuevo Reglamento	Formación Laboral	CURSO	S/ 10,200.00	S/ 10,000.00
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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Enfoque de Género	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Hostigamiento Sexual Laboral	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Calidad de Servicio a la Ciudadanía	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Interculturalidad en la Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Habilidades Blandas	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
12	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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Gestión y Administración del tiempo	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
13	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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Coaching para Directivos	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
14	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	15	MATERIAS TRANSVERSALES	Capacidades Digitales	Formación Laboral	CURSO	S/ 0.00	S/ 0.00
15	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	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Seminario "Cierre contable del ejercicio fiscal 2022: Elaboración y presentación de la información financiera y presupuestaria en el Sector Público"	Formación Laboral	CONFERENCIA	S/ 0.00	S/ 2,400.00
				215					S/ 54,461.00	S/ 49,900.00