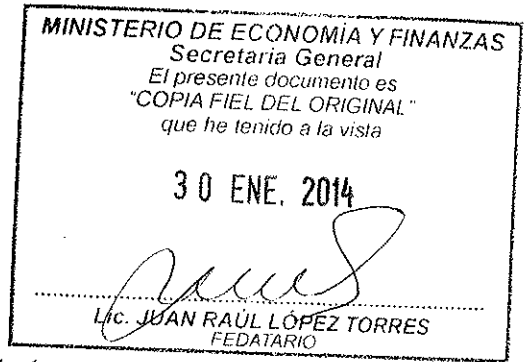


B.R. H.H.



Resolución Ministerial

Lima, 30 de enero de 2014

No. 033-2014-EF/43

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público, se establecieron las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiéndole a la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el Sector Público;

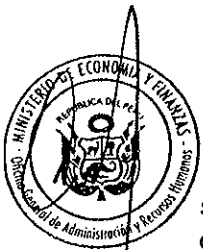
Que, el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, señala que la planificación del desarrollo de las personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades públicas hacen a SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, los cuales tendrán una vigencia de cinco (5) años;

Que, adicionalmente, el indicado artículo refiere que cada año, las entidades deberán presentar a SERVIR su Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad, debiendo remitirse el indicado Plan en los treinta (30) primeros días calendario del año;

Que, asimismo, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR-PE se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado – PDP" cuyo acápite VI dispone que la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP está a cargo de un Comité, el mismo que es oficializado por el Titular de la Entidad;

Que, con Resolución Ministerial N° 663-2011-EF/43, se constituyó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP del Ministerio de Economía y Finanzas;

Que, con Resolución Ministerial N° 699-2011-EF/43, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas (2012 – 2016);



018976-14

018976-14

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
Secretaría General
El presente documento es
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"
que he tenido a la vista

30 ENE. 2014

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

Que, el acápite VII de la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, establece que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, validado por el Comité, es aprobado por el Titular de la Entidad y deberá ser puesto en conocimiento de SERVIR;

Que, el Comité constituido mediante Resolución Ministerial N° 663-2011-EF/43 ha propuesto el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2014, el cual debe ser aprobado;

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 8) del artículo 25 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado"; y al Reglamento de Organización de Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas aprobado con la Resolución Ministerial N° 223-2011-EF/43;

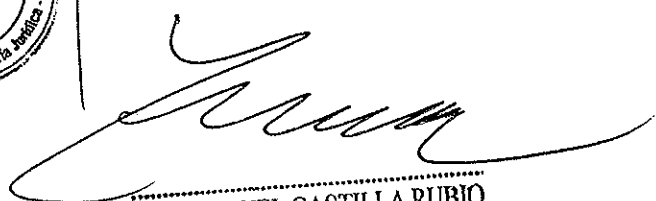
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2014 del Ministerio de Economía y Finanzas que, como anexo, forma parte integrante de la presente Resolución.

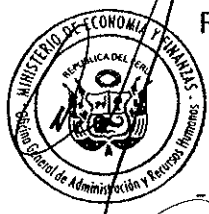
Artículo 2°.- Publicar la presente resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP Anualizado, para el año 2014 en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas (www.mef.gob.pe).

Artículo 3°.- Remitir el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado, para el año 2014, del Ministerio de Economía y Finanzas a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico: pdp@servir.gob.pe.

Regístrese y comuníquese.



LUIS MIGUEL CASTILLA RUBIO
Ministro de Economía y Finanzas




MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Secretaría General

El presente documento es
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"
que he tenido a la vista

30 ENE. 2014


Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO

PDP ANUALIZADO 2014

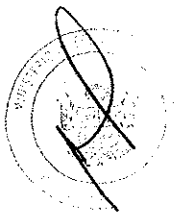


PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

MINISTERIO DE ECONOMÍA
Y FINANZAS
ENERO 2014







MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
Secretaría General
El presente documento es
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"
que he tenido a la vista
30 ENE, 2014
Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

ÍNDICE

1. ASPECTOS GENERALES

- 1.1. Lineamientos
- 1.2. Marco Estratégico Institucional
- 1.3. Objetivos de la Capacitación

2. EVALUACIÓN

- 2.1. Evaluación Diagnóstica
- 2.2. Definición del Método de Evaluación de Competencias
- 2.3. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

3. CAPACITACIÓN

4. ANEXOS

- Anexo N°01: Cuadro Consolidado De Necesidades De Capacitación
- Anexo N°02: Metas, Objetivos, Indicadores y Mecanismos de Seguimiento y evaluación
- Anexo N°03: Plan De Desarrollo De Personas PDP Anualizado 2014 del MEF



Ly



AS

30 ENE. 2014

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

PDP ANUALIZADO 2014

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

1. ASPECTOS GENERALES

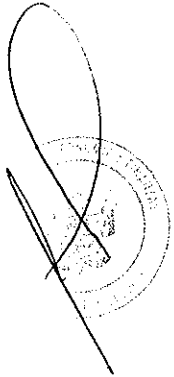
1.1. Lineamientos

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), todas las entidades de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas (PDP).

El PDP es un plan de gestión que busca entre otros, mejorar las acciones de capacitación y evaluación del recurso humano en las entidades públicas, y que se enfoca en atender y reducir las brechas del desempeño, es decir, la diferencia entre las expectativas sobre el perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

El **PDP Anualizado 2014** del Ministerio de Economía y Finanzas ha sido elaborado de acuerdo a los siguientes documentos de gestión:

- a) Ley N° 30057-“Ley del Servicio Civil” de fecha 4 de julio de 2013 y Fe de Erratas de fecha 16 de julio de 2013.
- b) Resolución Ministerial N° 223-2011-EF/43, que aprueba el “Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas”, modificado por la Resolución Ministerial N° 626-2012-EF/43 de fecha 5 de octubre de 2012.
- c) Resolución Ministerial N° 699-2011-EF/43 de fecha 28 de setiembre de 2011, que aprueba el “Plan de Desarrollo de las Personas- PDP Quinquenal del Ministerio de Economía y Finanzas” (2012-2016).
- d) Resolución de Secretaría General N° 002-2011-EF/13 de fecha 2 de noviembre de 2011, que aprueba el “Manual de Organización y Funciones” – MOF, y sus modificatorias que describen las funciones específicas, autoridad, responsabilidad y requisitos mínimos que debe reunir el servidor que ocupa cada cargo.



30 ENE. 2014

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

- e) Resolución Ministerial N° 880-2011-EF/41 de fecha 12 de diciembre de 2011, que aprueba el "Plan Estratégico Institucional" (PEI) 2012-2016 del Ministerio de Economía y Finanzas, que es un instrumento de gestión estratégica que permite el accionar coordinado de las diversas instancias de la entidad y actuar en forma debidamente articulada con otros organismos de la administración pública y del sector privado.
- f) Resolución Ministerial N° 359-2013-EF/41 de fecha 13 de diciembre de 2013, que aprueba el "Plan Operativo Institucional" (POI) 2014 del Ministerio de Economía y Finanzas, que consolida las actividades operativas a ser desarrolladas por los órganos y unidades ejecutoras durante el año 2014.
- g) Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.



1.2. Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Anualizado 2014 del MEF, está considerando la nueva Misión, Visión Institucional y los Objetivos Estratégicos Generales Institucionales contenidos en el PEI 2012-2016, aprobado por Resolución Ministerial N° 880-2011-EF/41.

1.2.1 Misión institucional (PEI 2012-2016)

Diseñar, proponer, ejecutar y evaluar con eficiencia y transparencia la política económica y financiera nacional a fin de alcanzar el crecimiento económico sostenido como condición básica para el desarrollo inclusivo, armónico y descentralizado del país conducente a alcanzar el bienestar de todos los peruanos.

1.2.2 Visión institucional (PEI 2012-2016)

Institución con modernos sistemas de gestión, desconcentrada, con alta eficiencia técnica, recursos humanos que alcanzan las competencias requeridas, que goza de credibilidad y confianza de la sociedad, contribuyendo al buen gobierno y al bienestar de todos los peruanos a través del desarrollo de políticas económicas y financieras nacionales con inclusión social.

1.2.3 Objetivos Estratégicos Generales Institucionales (PEI 2012-2016)

- Altas tasas de crecimiento
- Política fiscal y financiera responsable
- Desarrollo integral del Sistema Financiero
- Expansión de la inversión privada
- Crecimiento sostenido de la productividad y competitividad

30 ENE. 2014

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

- Reducción de la pobreza y pobreza extrema
- Gestión eficiente de las entidades públicas
- Mejora de gestión de los recursos públicos
- Capacidad de gestión de los tres niveles de gobierno fortalecida
- Proceso de descentralización fiscal fortalecido

1.3. Objetivos de la Capacitación

El PDP Quinquenal describe los **objetivos de capacitación quinquenal** que orientarán la elaboración de los PDP, así como, las **competencias necesarias** en los trabajadores para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

Los Objetivos de la capacitación Quinquenal se describen a continuación:

Objetivos de Capacitación Quinquenal

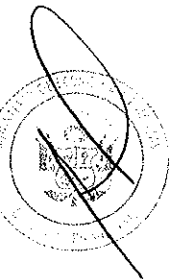
- a) Fortalecer y/o enriquecer las capacidades institucionales del MEF que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos.
- b) Potenciar las capacidades de los trabajadores de todos los niveles del MEF, en temas relacionados a la Gestión Pública, Gestión por Competencias, Gestión por Procesos y Gestión por Resultados.
- c) Contribuir a la instauración de una Cultura Organizacional basada en la Transparencia y en la promoción de valores contenidos en el Código de Ética de la Función Pública.

Las **Competencias Necesarias** que deben desarrollar los trabajadores para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales son las siguientes:

- a) **Trabajo en Equipo:** colaborar con los demás; ser parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos, metas, proyectos y tareas compartidas; así como, para integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades del MEF.
- b) **Orientación a Resultados:** realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia, con la finalidad de satisfacer la demanda de los usuarios del MEF.
- c) **Orientación al Ciudadano y a Entidades del Estado:** ofrecer servicios adecuados al ciudadano y a las diferentes entidades del Estado identificando el problema y proporcionando soluciones efectivas; así como, orientar los servicios que ofrecen los diversos Órganos del MEF.
- d) **Transparencia:** actuar íntegro y ético, realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.



Lg



AS

30 ENE. 2014

Líc. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

- e) **Conocimientos Técnicos del MEF:** referido a los diferentes Sistemas Administrativos en los que el MEF ejerce rectoría, así como, de temas relevantes para el desarrollo y crecimiento económico sostenido del país.

De los objetivos del PDP Quinquenal, se desprenden los siguientes **Objetivos del PDP Anualizado 2014:**

- Ampliar y actualizar los conocimientos especializados que se requieren en las unidades de línea y apoyo.
- Reforzar el conocimiento de la administración pública y los sistemas administrativos.
- Desarrollar las competencias de liderazgo y dirección.
- Desarrollar competencias genéricas vinculadas al trabajo en equipo, orientación al servicio, procesos y resultados, así como a la ética profesional.
- Formar formadores para brindar mejor atención a demandas internas y externas.
- Optimizar el manejo de herramientas informáticas.
- Evaluar el nivel de satisfacción de capacitación

2. EVALUACIÓN

2.1. Evaluación Diagnóstica

La elaboración del presente PDP Anualizado 2014 se ha desarrollado sobre la base de un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación aplicado en el MEF, en el que se describe las demandas de desarrollo de capacidades de las distintas Direcciones Generales de la entidad, según los lineamientos dispuestos por la Directiva de SERVIR N° 001-2011-SERVIR/GDCR "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE.

2.2. Definición del Método de Evaluación de Competencias

El método de evaluación de competencias de acuerdo a SERVIR, plantea tres formas, en primer lugar los formatos de identificación de necesidades de capacitación, en segundo lugar a través de las evaluaciones de desempeño, y en tercer lugar las pruebas de conocimientos.

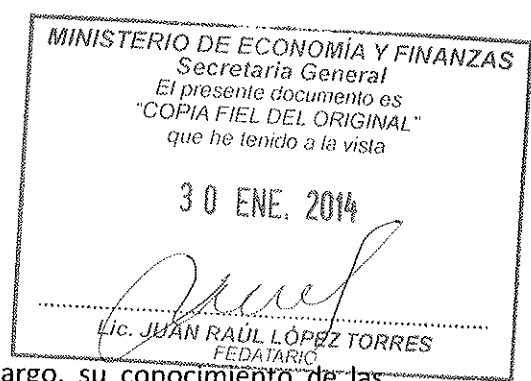
Para elaborar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en el MEF, se utilizó el Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación, aplicada a todos los informantes clave de la entidad. Un informante clave en esta metodología son los líderes de unidades de apoyo y línea de una entidad. Se les considera informantes clave por su nivel jerárquico, su responsabilidad en



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



supervisión y desarrollo de las personas a su cargo, su conocimiento de las demandas organizacionales estratégicas y operativas, así como, por su familiaridad con los puestos y personas a su cargo. Así, se espera que los informantes clave tengan una apreciación sobre las brechas de desempeño y puedan expresarlo de forma sistemática en el formato de identificación de necesidades de capacitación.

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del MEF, se consideró como informantes clave a todos los Directores Generales y similares se acuerdo a la organización de la entidad. Así, se identificó a 25 informantes líderes de las unidades del Despacho Ministerial, de Secretaría General y de los Vice ministerios de Hacienda y Economía.

Se detalla el levantamiento de necesidades de capacitación del MEF en el cuadro consolidado de necesidades de capacitación adjunto en el Anexo N° 01.

2.3. Seguimiento y Evaluación de la Capacitación

Para el monitoreo y verificación de los resultados esperados del PDP anualizado 2014, se aplicarán dos de las cuatro modalidades de evaluación, a las diferentes acciones de capacitación, que establece SERVIR, que se detallan a continuación:

- **Reacciones - Nivel de Satisfacción de la Capacitación:** Se evaluará la calidad del servicio brindado por las entidades especializadas de capacitación externo, así como, de los facilitadores internos.
- **Aprendizajes - Nivel de Asimilación de Aprendizaje:** Se medirán los conocimientos adquiridos por el personal del MEF, en los cursos que lo requieran.

Asimismo, las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los mecanismos previstos en el PDP Quinquenal 2012 – 2016 que se indican en el Anexo N° 02, con el fin de verificar el cumplimiento de metas e indicadores definidos en dicho plan.



3. CAPACITACIÓN

Tomando como base el formato de identificación de necesidades de capacitación, se ha elaborado el siguiente Plan de Desarrollo de las Personas para el periodo 2014 adjunto en el Anexo N° 03.

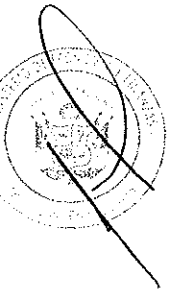
Se han priorizado los temas que están relacionados directamente con: los Objetivos del MEF, la demanda recurrente de algunos cursos, la cantidad de participantes por Unidades Orgánicas, entre otros. Así mismo, se integraron los temas transversales relacionados a las competencias y habilidades comunes entre las unidades, y las capacitaciones especializadas vinculadas a las funciones de las Direcciones.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
Secretaría General
El presente documento es
"COPIA FIEL DEL ORIGINAL"
que he tenido a la vista
30 ENE. 2014
Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

ANEXOS



Ly



AS

30 ENE. 2014

Lic. JUAN RAÚL LÓPEZ TORRES
FEDATARIO

ANEXO N° 02

METAS, OBJETIVOS, INDICADORES Y MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Metas PDP Quinquenal	Objetivos PDP Anualizado 2014	Indicadores PDP Anual	Mecanismo de Seguimiento y Evaluación	Período de Aplicación
a. Enriquecer los conocimientos técnicos del personal asociados al desarrollo de capacidades institucionales	a. Ampliar y actualizar los conocimientos especializados que se requieren en las unidades de línea y apoyo	Cobertura de Capacitación = Número total de personas capacitadas / Número total del personal Horas Hombre de Capacitación = (Horas curso x N° de personas que asistieron) / N° total del personal Cobertura Monetaria del Plan = Monto gastado / Monto presupuestado	Elaboración de estadísticas descriptivas de acuerdo a indicador	Trimestral
	b. Reforzar el conocimiento de la administración pública y los sistemas administrativos	Actividades por Trabajador = Número de actividades de capacitación ejecutadas por Dirección General / Número de actividades de capacitación programadas		
b. Enriquecer los conocimientos técnicos del personal y el desarrollo de capacidades institucionales en materia de: Gestión Pública, Gestión por Procesos, Resultados y Competencias	f. Optimizar el manejo de herramientas informáticas	Cobertura de Capacitación = Número total de personas capacitadas / Número total del personal Horas Hombre de Capacitación = (Horas curso x N° de personas que asistieron) / N° total del personal Cobertura Monetaria del Plan = Monto gastado / Monto presupuestado	Elaboración de estadísticas descriptivas de acuerdo a indicador	Trimestral
	c. Desarrollar las competencias de liderazgo y dirección	Actividades por Trabajador = Número de actividades de capacitación ejecutadas por Dirección General / Número de actividades de capacitación programadas		
d. Contar con una plana de facilitadores del MEF que cuente con las competencias y conocimientos necesarios.	e. Formar formadores para brindar mejor atención a demandas internas y externas	Cobertura Monetaria del Plan = Monto gastado / Monto presupuestado	Elaboración de estadísticas descriptivas de acuerdo a indicador	Anual
e. Evaluar la calidad de servicio de las entidades especializadas de capacitación.	g. Evaluar el nivel de satisfacción de capacitación	Nivel de satisfacción de la capacitación = N° de trabajadores (satisfechos-insatisfechos) x 100 / Total de trabajadores participantes	Aplicación de encuestas al culminarse la capacitación	Al finalizar cada capacitación



ms
dy

30 ENE. 2014

Lic. JUAN RAUL LOPEZ TORRES
 FEDATARIO

N.	TIPO	PROGRAMACIÓN DE TEMAS				CANTIDAD DE EVENTOS	NUMERO DE PARTICIPANTES X EVENTO	TOTAL CAPACITADOS	COSTO POR PARTICIPANTE (SA)	INVERSION TOTAL X CURSO (SA)
		TEMAS / CURSOS	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE					
30	ETICA	ÉTICA Y RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO	15	15	15	15	60	\$/ 100.00	\$/ 6,000.00	
			SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL \$/	\$/ 1,500.00	\$/ 1,500.00	\$/ 1,500.00	60		\$/ 6,000.00	
			SUBTOTAL ETICA	\$/ 1,500.00						
31	ETICA	EVIWES	14	14	14	14	14	\$/ 450.00	\$/ 6,300.00	
32		EXCEL BASICO E INTERMEDIO	25	25	25	25	50	\$/ 250.00	\$/ 12,500.00	
33		EXCEL INTERMEDIO Y AVANZADO	20	20	20	20	40	\$/ 250.00	\$/ 10,000.00	
34		PLAME T-REGISTRO	8	8	8	8	8	\$/ 450.00	\$/ 3,600.00	
35		POWER POINT INTERMEDIO Y AVANZADO	10	10	10	10	20	\$/ 300.00	\$/ 6,000.00	
36		MICROSOFT VISIO	15	15	15	15	15	\$/ 250.00	\$/ 3,750.00	
37		MICROSOFT PROJECT	15	15	15	15	15	\$/ 250.00	\$/ 3,750.00	
38		SPSS	15	15	15	15	15	\$/ 400.00	\$/ 6,000.00	
39		STATIA	15	15	15	15	15	\$/ 450.00	\$/ 6,750.00	
			SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL \$/	\$/ 6,000.00	\$/ 6,000.00	\$/ 6,000.00	222		\$/ 71,400.00	
40	FORMACIÓN DE CAPACITADORES	FORMACIÓN DE CAPACITADORES	10	10	10	10	30	\$/ 500.00	\$/ 15,000.00	
			SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL \$/	\$/ 5,000.00	\$/ 5,000.00	\$/ 5,000.00	30		\$/ 15,000.00	
			SUBTOTAL FORMACIÓN DE CAPACITADORES	\$/ 5,000.00						
41	EFECTIVIDAD	AUDITORIA CONTABLE GUBERNAMENTAL	7	7	7	7	7	\$/ 320.00	\$/ 2,240.00	
42		ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO EN TEMAS INTERNACIONALES	8	8	8	8	8	\$/ 500.00	\$/ 4,000.00	
43		ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS	10	10	10	10	10	\$/ 750.00	\$/ 7,500.00	
44		NORMATIVA PREVISIONAL	5	5	5	5	5	\$/ 1,100.00	\$/ 5,500.00	
45		INSTRUMENTOS FINANCIEROS	5	5	5	5	5	\$/ 1,420.00	\$/ 7,100.00	
46		NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA NIIF - Y SU APLICACIÓN	4	4	4	4	4	\$/ 1,200.00	\$/ 4,800.00	
			SUBTOTAL INVERSIÓN TRIMESTRAL \$/	\$/ 23,400.00	\$/ 23,400.00	\$/ 23,400.00	39		\$/ 31,140.00	

TOTAL CAPACITADOS	95	755	696	175
CAPACITADOS POR MES				
TOTAL EVENTOS DE CAPACITACIÓN	6	44	38	9
Nº DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN TRIMESTRAL				
INVERSIÓN TRIMESTRAL	\$/ 22,500.00	\$/ 230,690.00	\$/ 197,350.00	\$/ 38,900.00
INVERSIÓN POR TRIMESTRE 2014				
TOTAL CAPACITADOS	1,721			INVERSIÓN TOTAL \$/ 489,040
TOTAL EVENTOS DE CAPACITACIÓN	97			INVERSIÓN TOTAL \$/ 489,040.00



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]