

Lima, 10 de Marzo del 2025

RESOLUCION N° 00018-2025-AMAG/DG

VISTOS:

El Informe N° 000242-2025-AMAG/SA-RH, de fecha 04 de marzo de 2025, de la Subdirección de Recursos Humanos con todo el expediente referido al Plan de Desarrollo de las Personas 2025 (PDP 2025) de la Academia de la Magistratura; el Informe N° 000161-2025-AMAG/SA, de fecha 06 de marzo de 2025, de la Secretaría Administrativa; así como, el Informe N° 000094-2025-AMAG/OAJ, de fecha 07 de marzo de 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 151° de la Constitución Política del Perú señala que la Academia de la Magistratura forma parte del Poder Judicial y se encarga de la formación y capacitación de jueces y fiscales en todos sus niveles, para los efectos de su selección, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2° de su Ley Orgánica, aprobada por Ley N° 26335;

Que, la Ley N° 26335¹, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura, establece en su artículo 1° que la Academia de la Magistratura es su persona jurídica de derecho público interno que forma parte del Poder Judicial y que goza de autonomía administrativa, académica y económica, y constituye Pliego Presupuestal;

Que, mediante Decreto Legislativo N°1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, que comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de recursos humanos;

Que, mediante Decreto Legislativo N°1025, se aprueban las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, con la finalidad de establecer las reglas para la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, mediante la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, el cual en su artículo 10° 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. Así mismo, 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, mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N°30057, el cual en su artículo 9°, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR/PE, de fecha 8 de agosto de 2016, se aprobó la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, en adelante la “Directiva de SERVIR”, tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desarrollo de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, en las Disposiciones Generales de la “Directiva de SERVIR”, Numeral 5.2. Actores de la Capacitación señala como Actores Internos a los siguientes: **5.2.4 Comité de Planificación de la Capacitación, 5.2.5 Oficinas de Recursos Humanos – ORH, 5.2.6 Servidores civiles y 5.2.7**

¹ De fecha 21 de julio de 1994.

Titular de la entidad. Siendo éste último definido de la siguiente manera: *“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 ese sentido, la Dirección General, en calidad de máxima autoridad administrativa de la Entidad², mediante Resolución N°000015-2024-AMAG-DG de fecha 09 de abril de 2024, conformó el Comité de Planificación de la Capacitación de la Academia de la Magistratura³ y que fue reconstituido mediante Resolución N°000010-2025-AMAG/DG, de fecha 25 de febrero de 2025; Comité que mediante Acta de Validación de fecha 03 de marzo de 2025, validó el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 AMAG;

Que, asimismo, la referida acta se señala expresamente que quienes suscriben han revisado la disponibilidad presupuestal de las acciones de capacitación previstas para el año 2025, lo que implica la verificación de su ajuste a las necesidades identificadas en el diagnóstico de necesidades de capacitación, documento suscrito por el funcionario competente de la Oficina de Planificación y Presupuesto, no debiéndose por tanto requerir de ninguna autorización de gasto adicional, ni modificación presupuestaria a ser elevada el Titular;

Que, según lo señalado en el Acápite 6.4.1.4. Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, Subnumeral 6.4.1 Etapa de Planificación, Numeral 6.4. Ciclo del Proceso de Capacitación de las Disposiciones Específicas de la citada “Directiva de SERVIR”; el cual señala lo siguiente: *“El Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la entidad (...).”*

Que, de acuerdo a los documentos de gestión de nuestra entidad, para el caso del personal, se tiene el Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Academia de la Magistratura – RIS AMAG⁴ el cual señala en su artículo 73° lo siguiente: *“La Subdirección de Recursos Humanos elabora el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, siendo su vigencia anual y se aprueba mediante Resolución de la Presidencia del Consejo Directivo de la AMAG, previa validación por parte del Comité de Planificación de la Capacitación”;*

Que, sin perjuicio de lo antes indicado, debemos tener en consideración que mediante Resolución N°000011-2025-AMAG/CD-P⁵ de fecha 20 de febrero de 2025, el Titular del Pliego de la Entidad - Presidente del Consejo Directivo delegó en el Director (a) General la facultad en materia de recursos humanos lo siguiente: *“(...) 2.8 Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura”,* que corresponde al Titular del Pliego de la AMAG de acuerdo al RIS de nuestra Institución, previa validación del Comité de Planificación de la Capacitación; por lo que, para el presente caso, la Dirección General se encuentra facultada para emitir el acto resolutorio que aprueba el “Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura - PDP 2025 AMAG”, el cual también se encuentra en los documentos de gestión de nuestra Entidad;

En uso de las facultades conferidas en la Ley N° 26335 - Ley orgánica de la Academia de la Magistratura; el Estatuto, Reglamento de Organización y Funciones de la AMAG, ambos actualizados mediante Resolución N° 23-2017-AMAG-CD, de fecha 19 de octubre de 2017; así como facultades delegadas en la Resolución N°000011-2025-AMAG/CD-P, de conformidad con el mandato legal y en ejercicio de sus atribuciones.

² Estatuto de la AMAG – Resolución N° 23-2017-AMAG-CD.

Artículo 17°. – Dirección General

“(...) El Director (a) General es la máxima autoridad administrativa, ejerce la representación legal de la entidad. Tiene plena autonomía en el ejercicio de sus funciones.”

³ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE - Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”

“(...)

5.2.4 Comité de Planificación de la Capacitación Responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación.”

⁴ Aprobado mediante Resolución N° 003-2022-AMAG-CD de fecha 28 de febrero de 2022

⁵ Publicada el 23 de febrero de 2025 en el Diario Oficial “El Peruano”.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura – PDP 2025 AMAG, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, la misma que no irrogará mayor gasto al previsto en el presupuesto institucional 2025 aprobado a la fecha.

ARTÍCULO SEGUNDO. – ENCARGAR a la Subdirección de Recursos Humanos la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas de la Academia de la Magistratura – PDP 2025 AMAG y remisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

ARTÍCULO TERCERO. – DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en el Portal Institucional de la Academia de la Magistratura (www.amag.edu.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLESE Y ARCHÍVESE.

Firmado digital

MARIA ANTONIETA SANCHEZ GARCIA
DIRECTORA GENERAL(e)
Academia de la Magistratura

MASG/kms



Firmado digitalmente por VASQUEZ
ANGULO Carlos Enrique FAU
20290898685 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 03.03.2025 12:55:29 -05:00



Firmado digitalmente por CHIONG
LIZANO Orlando Yahir FAU
20290898685 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03.03.2025 16:39:50 -05:00



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS



PDP 2025 – AMAG



Firmado digitalmente por SILVA
VARGAS Pablo Javier FAU
20290898685 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 03.03.2025 14:50:47 -05:00



Firmado digitalmente por OJEDA
DEL CARPIO Carlos Adelfio FAU
20290898685 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 03.03.2025 15:04:51 -05:00



Firmado digitalmente por SIERRA
PUGA Eduviges FAU 20290898685
soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 03.03.2025 12:33:50 -05:00

PDP ANUALIZADO 2025

I)	PRESENTACIÓN	2
II)	BASE LEGAL	3
III)	OBJETIVOS ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES	3
IV)	MISIÓN.....	4
V)	ESTRUCTURA ORGANICA.....	4
VI)	NÚMEROS DE SERVIDORES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD	4
VII)	DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES.....	5
VIII)	FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN	6
IX)	ANEXO 1.....	
X)	ANEXO 2.....	

I) Presentación

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la Academia de la Magistratura, es un instrumento de gestión que se orienta a la realización de una capacitación ordenada y alineada a los objetivos institucionales, con la finalidad de lograr un óptimo desempeño por parte de los servidores.

La Academia de la Magistratura, conforme a lo establecido en su Ley Orgánica, constituye una entidad jurídica de derecho público interno integrada en el ámbito del Poder Judicial. Se le concede autonomía en los ámbitos administrativo, académico y económico. Su labor se centra exclusivamente en beneficiar a los magistrados pertenecientes al Poder Judicial y al Ministerio Público, abarcando la instrucción académica de los futuros magistrados, la formación integral para promociones, así como la actualización continua de conocimientos.

El Plan de Desarrollo de Personas (PDP) 2025 de la AMAG establece las prioridades de capacitación para los colaboradores, alineadas con el cumplimiento de las políticas destinadas a mejorar la gestión y garantizar la sostenibilidad de los roles asignados en su misión institucional. En este contexto, se concentra, entre otros aspectos, en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del personal de la entidad.

El PDP 2025 – AMAG, ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales y en coordinación con los Órganos y Unidades Orgánicas de la AMAG, tal como establece la Directiva “Normas para la Gestión de Procesos de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.

El propósito fundamental de este Plan consiste en potenciar las habilidades, ampliar los conocimientos y fomentar el desarrollo de aptitudes, con el objetivo no solo de disminuir o cerrar las brechas de capacitación entre nuestros colaboradores, sino también de actualizar, perfeccionar y complementar su preparación laboral. Esto, a su vez, colabora en la optimización de sus competencias, mejorando la eficiencia y eficacia de sus servicios, y, por consiguiente, contribuye al logro de los objetivos estratégicos y a la mejora continua de los servicios que brindamos a nuestros usuarios.

Con este enfoque, el Plan se convierte en una herramienta esencial para el crecimiento profesional y la excelencia en el desempeño, al centrarse en el fortalecimiento continuo del personal y la adaptación a las demandas cambiantes del entorno laboral.

II) Base Legal

- ❖ Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- ❖ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ❖ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- ❖ Directiva N° 002-2014-SERVIR-SDGRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, aprobada con Resolución N° 238-2014-SERVIR-PE.
- ❖ Decreto Supremo N° 086-2010-PCM, que incorpora la Política Nacional del Servicio Civil como política nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional.
- ❖ Directiva “Normas para la Gestión de Proceso de Capacitación en la Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- ❖ T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR
- ❖ Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por la Ley N° 29849.
- ❖ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.
- ❖ Ley N° 26335, Ley Orgánica de la Academia de la Magistratura.
- ❖ Reglamento de Organización y Funciones de la Academia de la Magistratura, aprobado mediante Resolución Administrativa del Pleno del Consejo Directivo N° 23-2017-AMAG-CD.
- ❖ Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.

III) Objetivos Estratégicos Institucionales

- OEI1:** Fortalecer las Capacidades de los magistrados, aspirantes y auxiliares de justicia
- OEI2:** Ampliar la oferta de servicios académicos a nivel nacional para magistrados aspirantes y auxiliares de justicia
- OEI3:** Fortalecer la Gestión Institucional.
- OEI4:** Impulsar el proceso de Transformación Digital y Gobierno Digital
- OEI5:** Implementar la Gestión del Riesgo de Desastres.

IV) Misión

“Formar y capacitar a los jueces, fiscales y aspirantes a la Magistratura en todos sus niveles de manera innovadora e idónea con valores para la defensa oportuna y justa de la persona humana, el Estado de Derecho y de la Sociedad”.

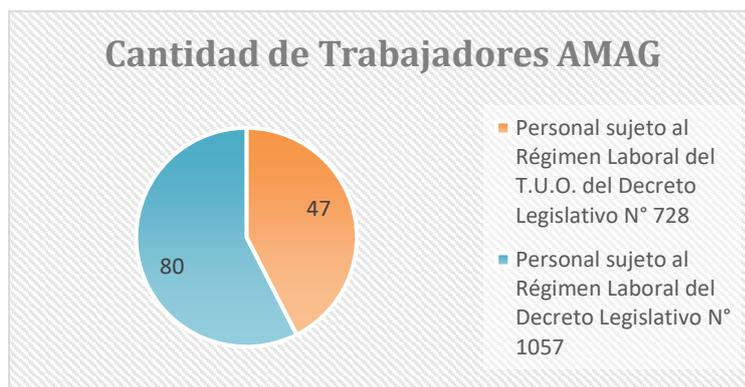
V) Estructura Orgánica

ORGANIGRAMA



VI) Números de servidores que conforman la entidad

Personal sujeto al Régimen Laboral del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728	47
Personal sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057	80
Total de servidores	127



VII) Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades

7.1 Competencias necesarias de los servidores de la AMAG

Con el fin de cumplir con los objetivos estratégicos, la Academia de la Magistratura necesita disponer de colaboradores eficaces, éticos y comprometidos. Para lograrlo, resulta imperativo fomentar el desarrollo de competencias generales, tales como:

a. Orientación a Resultados

Entendida como la habilidad para llevar a cabo acciones de gestión enfocadas en alcanzar los objetivos y metas establecidos, siguiendo estándares de calidad, eficacia, eficiencia y economía. El propósito de esta capacidad es satisfacer las necesidades de los usuarios de la AMAG.

b. Conocimientos técnicos

Contar con el dominio de los conocimientos en el ámbito académico y en los variados sistemas administrativos empleados por la Academia de la Magistratura, así como poseer la competencia en la utilización de la plataforma y recursos tecnológicos esenciales. Todo ello con el objetivo de llevar a cabo las actividades de formación de manera más eficiente y abarcativa.

c. Orientación al ciudadano y entidades del Sistema de Administración de Justicia

Se trata de la disposición hacia los servicios especializados y de alta calidad brindados al conjunto (Jueces, Fiscales y Auxiliares) que conforma el Sistema de Justicia. Esto implica la identificación de los elementos clave para el éxito del servicio óptimo.

d. Transparencia

Relativa a la disposición de actuar con integridad y ética total al proporcionar con transparencia los servicios relacionados con la gestión de la enseñanza y el aprendizaje al público usuario. Se busca ofrecer atención e información veraz, exhaustiva y puntual.

e. Trabajo en equipo

Se describe como la habilidad del servidor para trabajar en conjunto con los demás, mostrando interés en ser parte de un equipo cuyo propósito es alcanzar objetivos y metas compartidas. Además, implica la disposición de integrarse a otros equipos conforme a sus habilidades y las necesidades institucionales.

7.2 Objetivos de Capacitación

Objetivo General:

Ampliar y perfeccionar el nivel de conocimientos de los servidores con el propósito de optimizar el alcance de los objetivos institucionales.

Objetivo Específico:

- a) Mejorar la eficiencia en el uso de herramientas informáticas.
- b) Incrementar la eficacia de los individuos en la realización de las tareas inherentes a sus funciones.
- c) Fortalecer la comprensión de la administración pública y de los sistemas administrativos.
- d) Promover procedimientos de concertación y negociación en las relaciones laborales, fundamentados en el respeto, con el fin de alcanzar la misión institucional.

VIII) Fuente de Financiamientos de las Acciones de Capacitación

Las actividades de formación contempladas en el Plan de Desarrollo de Personas - PDP 2025 - de la Academia de la Magistratura (AMAG) serán sufragadas con los recursos presupuestarios correspondientes al Año Fiscal 2025. Este respaldo financiero provendrá de la Fuente de Financiamiento de Recursos Ordinarios, específicamente de la Meta 001 y la Partida 2.3.27.31, con una asignación presupuestaria de S/ 55,000.00 (cincuenta y cinco mil soles con 00/100).

X) Anexo 2: Plan de desarrollo de las Personas 2025 (PDP):

MATRIZ PDP

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

Nombre de entidad		ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA														
RUC de entidad		20290898685														
		Campo a completar por la Oficina de Recursos Humanos														
		Información que deviene de la matriz DNC														
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	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL			
													Costos Directos	Costos Indirectos		
1	DIRECCIÓN ACADÉMICA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	21	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Estrategias de gestión académica y tutoría virtual con enfoque andragógico	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	9545.45			
				8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Inteligencia artificial en el ámbito académico	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	3636.36			
				2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Administración de Entornos Virtuales de Aprendizaje con Moodle	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	909.09			
				1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Análisis de datos con Power BI	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	454.55			
2	DIRECCIÓN GENERAL	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Transparencia y acceso a la información pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	454.55			
3	OCI	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	454.55			
4	OPP	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Planeamiento estratégico y modernización del estado	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	454.55			
				3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Presupuesto público	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	1363.64			
5	SECRETARIA ADMINISTRATIVA	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Derecho Administrativo y Procedimiento Administrativo General	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	3181.82			
				1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley de Procedimiento Administrativo General 27444	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	454.55			
				12	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ley General de Contrataciones Publicas y su Reglamento	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	5454.55			
				4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Nacional de Contabilidad Gubernamental	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	1818.18			
				6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema Nacional de Tesorería	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	2727.27			
				1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ISO 27001:2022	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	454.55			
				1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ISO 27003:2017	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	454.55			
				1	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	ITIL 4 Fundamentos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	454.55			
				2	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Java Web Developer	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	909.09			
				2	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Recursos Humanos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	909.09			
6	TODAS LAS AREAS	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	7	GENERALES	Gestión documentaria y archivo	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	3181.82			
				3	GENERALES	Protocolo, ceremonial y gestión de eventos	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	1363.64			
				12	GENERALES	Redacción de documentos en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	5454.55			
				13	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión Pública	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	5909.09			
				8	PROGRAMAS O APLICATIVOS INFORMÁTICOS	Ofimática	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	3636.36			
				3	MATERIAS TRANSVERSALES	Gobierno Digital y la Gestión del Documento Electronico	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	1363.64			
					MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0.00			
					MATERIAS TRANSVERSALES	Delitos contra la administración pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0.00			
	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Simplificación Adm - TUPA - Acceso a la información (Modern. Gest.P.)	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0.00							
				121											TOTAL	55000