

Abog. José Antonio Sosa Riso  
Secretario General (e)  
INICTEL - UNI

INICTEL - UNI  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
20 JUL. 2015  
Hora: 3:19 PM Firma: [Firma]  
RECIBIDO



PROVEÍDO N° .....	
1. ACCIÓN / EJECUCIÓN	4. LEGAJO
2. CONOCIMIENTO Y FINES	5. DIFUSIÓN
3. INFORME	OTROS
<b>21 JUL. 2015</b>	
REMUNERACIONES <input type="checkbox"/>	CONTROL <input type="checkbox"/>
CONTRATOS <input type="checkbox"/>	OTROS <input type="checkbox"/>
BIENESTAR SOCIAL <input checked="" type="checkbox"/>	

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA**

**INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y CAPACITACIÓN  
DE TELECOMUNICACIONES  
INICTEL-UNI**



**Resolución Directoral N° 158-2015-INICTEL-UNI-DE**

San Borja, 17 JUL. 2015

**VISTO:**

El Informe N° 001-2015-INICTEL-UNI-PDP de 14 de julio de 2015, por el cual se solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 de la Entidad; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, por Resolución Directoral N° 086-2011-INICTEL-UNI-DE de 24 de junio de 2011, modificada por Resolución Directoral N° 041-2012-INICTEL-UNI-DE de 12 de abril de 2012, se conformó el Comité de Plan de Desarrollo de Personas (PDP);

Que, por Resolución Directoral N° 008-2015-INICTEL-UNI-DE de 23 de enero de 2015, se modificó el Comité del Plan de Desarrollo de Personas (PDP);

Que, por Resolución Directoral N° 020-2015-INICTEL-UNI-DE de 04 de febrero de 2015, se modificó el Artículo 2° de la Resolución Directoral N° 008-2015-INICTEL-UNI-DE de 23 de enero de 2015;

Que, la Misión del INICTEL-UNI es "Fomentar el desarrollo de la sociedad de la información";

Que, la Visión del INICTEL-UNI es "Ser una institución especializada y de excelencia en Telecomunicaciones, generadora de sinergia entre el Estado, la comunidad científica, académica y el sector productivo de país";

Que, el Artículo 10° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe 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, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el Plan de Desarrollo de Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación en cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional, con la finalidad de promover la



Abog. José Antonio Sosa Risso  
Secretario General (e)

actualización, el desarrollo profesional o potenciar las actividades de los servidores civiles. El Plan de Desarrollo de Personas debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, por Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CG se aprueban las Normas de Control Interno, señalando en el numeral 1.5 - Administración de los Recursos Humanos de la Norma General para el Componente Ambiente de Control - III. Normas Generales de Control Interno, que es necesario, que el titular o funcionario designado establezca políticas y procedimientos necesarios para asegurar una apropiada planificación y administración de los recursos humanos de la entidad, de manera que se garantice el desarrollo profesional y asegure la transparencia, eficacia y vocación de servicio a la comunidad;

Que, en los comentarios al numeral 1.5 acotado en la norma precedente, se señala que en el desarrollo del personal se debe considerar la creación de condiciones laborales adecuadas, la promoción de actividades de capacitación y formación que permitan al personal aumentar y perfeccionar sus capacidades y habilidades, la existencia de un sistema de evaluación del desempeño objetivo, rendición de cuentas e incentivos que motiven la adhesión a los valores y controles institucionales;

Que, el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015, ha sido elaborado a partir de los requerimientos formulados por las Oficinas y/o Direcciones, en base a las necesidades detectadas en su personal y acorde a las funciones y servicios que brindan;

Que, en consecuencia es necesario formalizar la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015;

Con las visaciones del Jefe de la Oficina de Administración, del Coordinador de Recursos Humanos y del Jefe de la Oficina de Asesoría Legal;

En uso de las facultades delegadas por el Rector de la Universidad Nacional de Ingeniería, mediante Resolución Rectoral N° 1294 de 18 de agosto de 2014;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- FORMALIZAR**, la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 elaborado por el Comité de Plan de Desarrollo de Personas (PDP), para los trabajadores y contratados bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios - CAS, según detalle contenido en siete (07) fojas útiles que debidamente rubricadas, forman parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2°.- Disponer**, que la Oficina de Administración haga de conocimiento a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través del Correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 del INICTEL-UNI.

**Artículo 3°.- PONER**, en conocimiento de las Direcciones de Línea y Oficinas del INICTEL-UNI, el tenor de la presente Resolución.

Regístrese y Comuníquese,



Ing. José F. Oliden Martínez  
Director Ejecutivo (6)



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA  
UNIDAD EJECUTORA 002 INICTEL - UNI

Transcripción N° 230

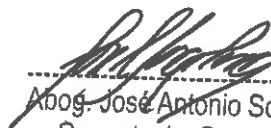
Fecha: 17-07-15

Señor: Jefe de la Oficina de Administración

Cumplo con remitirle para su conocimiento y fines  
consiguientes, la presente copia xerográfica de  
original de la Resolución Directoral N° 158  
INICTEL-UNI-DE de fecha 17-07-2015

Esta es copia fiel de original con anexo de  
transcripción oficial

Atentamente.

  
Abog. José Antonio Sosa Risso  
Secretario General (e)  
INICTEL - UNI



UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA

Instituto Nacional de Investigación y  
Capacitación de Telecomunicaciones



# PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

## 2015





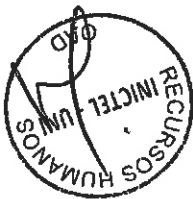
## 1. PRESENTACIÓN

La Gestión de la Capacitación se constituye en una estrategia fundamental para el fortalecimiento del Servicio Civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la Administración Pública (1).

Desde este punto de vista y teniendo en consideración el Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, dentro de su marco estratégico, el INICTEL – UNI establece objetivos concretos con la finalidad de atender necesidades internas para el fortalecimiento de sus recursos humanos.

## 2. LINEAMIENTOS DE CAPACITACIÓN

- La capacitación está dirigida al fortalecimiento de las capacidades de las personas que laboran en el INICTEL - UNI, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo.
- Los funcionarios y personal de confianza no son considerados beneficiarios de los programas de formación profesional, para los temas de formación laboral y capacitación interinstitucional se sujetarán a lo establecido en las normas.
- El INICTEL-UNI podrá promover el desarrollo de acciones de formación laboral, las cuales tendrán las siguientes características:
  - a) Pueden tener carácter individual o colectivo.
  - b) Contribuyen a mejorar de modo específico los servicios que presta la entidad pública.
  - c) No interfieren con el desempeño de las funciones en la Entidad, al ser un aprendizaje en el trabajo mismo.
  - d) No dan lugar a licencia alguna.
  - e) No reciben una retribución y/o bonificación distinta a la remuneración.
  - f) Se organizan de acuerdo a los fines y objetivos institucionales.
- Las necesidades adicionales de capacitación especializada que requieran las Direcciones de Línea u Oficinas serán gestionadas ante la Dirección Ejecutiva y atendidas con recursos adicionales de acuerdo a la disponibilidad presupuestal. La pertinencia del curso y los participantes serán definidos por los Directores de Línea y Jefes de Oficina bajo responsabilidad correspondiendo a la Coordinación de Recursos Humanos su validación.



*[Handwritten signatures]*

(1) Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – Decreto Supremo N° 040-2014-PCM



### 3. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL:

Lograr un alto desempeño en las funciones actuales de los trabajadores, preparándolos para asumir futuras responsabilidades acordes al crecimiento institucional y a los cambios a nivel de la política nacional en Recursos Humanos.

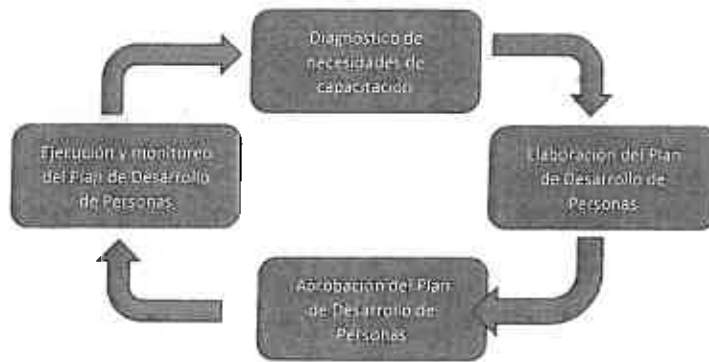
#### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Sensibilizar al personal sobre la implementación de la Ley del Servicio Civil en la Institución.
2. Consolidar la formación en Gestión Pública.
3. Desarrollar habilidades para la gestión, desarrollo y evaluación de proyectos.

### 4. ALCANCE DE LA CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas del INICTEL-UNI para el año 2015 alcanza a todos los servidores y trabajadores de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057, de acuerdo a lo establecido en las directivas y normativas de SERVIR.

### 5. CICLO DE CAPACITACIÓN

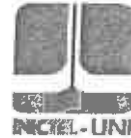


### 6. PLANIFICACION PARA EL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el levantamiento de las necesidades de capacitación se han tenido como prioridad la sensibilización al proceso de implementación de la Ley del Servicio Civil así como las brechas generales de capacitación percibidas en el personal que labora en Oficinas de Apoyo y en ambas Direcciones de Línea, para lo cual se desarrollarán las siguientes actividades:

- a) Reuniones de trabajo con los miembros que integran el Comité de Plan de Desarrollo de Personas para trabajar los temas de priorización.
- b) Validación de la temática a incluir en el Plan de Desarrollo de Personas correspondiente a la brecha focalizada.
- c) Presentar el Plan de Desarrollo de Personas ante la Dirección Ejecutiva.





- d) Oficializar el Plan de Desarrollo de Personas ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

7. DIAGNOSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el levantamiento de las necesidades de capacitación se han tomado en cuenta dos grandes aspectos especificados en la siguiente Tabla:

TABLA 1

Necesidades Institucionales que justifican la Capacitación

Necesidades Institucionales	Descripción
Soportar objetivos y estrategias	La capacitación es parte integrante de los planes de acción orientados a lograr objetivos y estrategias.
Cumplir con normas y regulaciones	La capacitación es necesaria para lograr la aplicación de políticas o normas impuestas por agencias gubernamentales, casa matriz o iniciativas estratégicas que contemplan la capacitación de los participantes.

Al respecto, teniendo en cuenta las necesidades Institucionales priorizadas (Tabla 1) y considerando la optimización de los recursos disponibles, se definieron las prioridades a atenderse las cuales están dirigidas a la especialización en Gestión Pública, Gestión de Proyectos, así como tratar los temas relacionados con la implementación del Servicio Civil en la Institución.

Sin embargo, el Plan de Desarrollo de Personas 2015 será flexible a las prioridades de mayor relevancia, pudiéndose incorporar contenidos temáticos que surjan en el transcurso del año, los cuales deben guardar relación con el POI y los objetivos institucionales, que además cuenten con la aprobación de los Directores o Jefes del personal solicitante, así como la aprobación del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

8. ELABORACIÓN DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

Para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas se ha considerado programar los cursos que se calificaron con prioridad 4. Por lo demás, teniendo en consideración que somos una entidad que aún no se encuentra en proceso de transición al Servicio Civil se tendrá en consideración la Sexta disposición del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 que establece que desde el año 2015, las entidades que no cuenten con su resolución de inicio de tránsito al nuevo régimen, solo podrán financiar por servidor hasta una (01) UIT (este año la UIT equivale a 3,850 soles) y la capacitación durará como máximo hasta 3 meses calendario.

8.1 Servicios de Capacitación:

Para el año 2015 el servicio de Capacitación estará considerando:



Handwritten signatures



- a) Actualización, concretamente en lo relacionado con la Implementación de la Ley del Servicio Civil y otros temas relacionados con la Gestión Pública.
- b) Perfeccionamiento: dirigido a la especialización del personal que labora en las Direcciones de Línea.

### 8.2 Modalidad de Capacitación:

Se podrán dar las siguientes modalidades de capacitación:

- a) In house: Se coordina con proveedores externos y se realiza en el mismo local institucional de manera grupal.
- b) Externa: El trabajador asiste de manera individual a una capacitación dictada por un proveedor externo la cual se realiza fuera de las instalaciones de la Institución.

## 9. FINANCIAMIENTO

El Plan de Desarrollo de Personas del INICTEL-UNI correspondiente al año 2015 será financiado con los Recursos Ordinarios asignados en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) que ascienden a la suma de S/. 115,000.00 (Ciento Quince Mil y 00/100 Nuevos Soles); sin embargo se podrá considerar presupuesto adicional por la Fuente de Financiamiento: Recursos Directamente Recaudados, previa disponibilidad presupuestal, para la atención de capacitaciones de necesidad institucional no programadas.

## 10. EJECUCIÓN Y MONITOREO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

La ejecución y monitoreo del Plan de Desarrollo de Personas estará a cargo de la Coordinación de Recursos Humanos de la Oficina de Administración.

## 11. EVALUACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

En el presente Plan de Desarrollo de Personas se han considerado dos formas de evaluación:

- a) **Las evaluaciones de Reacción** estarán enfocadas tanto al contenido del evento (desempeño del instructor, materiales, ambiente, etc.) como a la intención de aplicación por lo que se evaluará el 100% de cursos y eventos a este nivel.
- b) **Las evaluaciones de Aplicación / Aprendizaje** estarán enfocadas a la verificación de las acciones que los participantes llevarán a cabo en su trabajo, después del programa de capacitación.







**UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA**  
**Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones**



**MATRIZ DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**  
**(Matriz DNC)**

ORGANISMO LÍNEA Y OFICINA (ADMINISTRATIVOS)	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	PERIODO DE CAPACITACIÓN	FUENTE DE DATOS	METODOLOGIA	RESPONSABLE	ACCIONES DE CAPACITACIÓN PRELIMINAR
DIRECCIONES DE LINEA Y OFICINAS DE APOYO (ADMINISTRATIVOS)	ENFOQUE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	B	Representantes de los trabajadores de las Direcciones de Línea, Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Secretario General y Coordinador de Recursos Humanos	Focus group	Lic. Alejandro Reyes Murgado	IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIONES DE LINEA Y OFICINAS DE APOYO (ADMINISTRATIVOS)	MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	D	Representantes de los trabajadores de las Direcciones de Línea, Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Secretario General y Coordinador de Recursos Humanos	Focus group	Lic. Alejandro Reyes Murgado	GESTIÓN DE LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO
DIRECCIONES DE LINEA Y OFICINAS DE APOYO (ADMINISTRATIVOS)	GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO	D	Representantes de los trabajadores de las Direcciones de Línea, Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Secretario General y Coordinador de Recursos Humanos	Focus group	Lic. Alejandro Reyes Murgado	GESTIÓN DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO
DIRECCIONES DE LINEA Y OFICINAS DE APOYO (ADMINISTRATIVOS)	GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DEL ESTADO	D	Representantes de los trabajadores de las Direcciones de Línea, Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Secretario General y Coordinador de Recursos Humanos	Focus group	Lic. Alejandro Reyes Murgado	GESTIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA DEL ESTADO
DIRECCIONES DE LINEA	FUNDAMENTOS PARA LA GESTIÓN DE PROYECTOS	D	Representantes de los trabajadores de las Direcciones de Línea, Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Secretario General y Coordinador de Recursos Humanos	Focus group	Lic. Alejandro Reyes Murgado	FUNDAMENTOS PARA LA GESTIÓN DE PROYECTOS
DIRECCIONES DE LINEA	EJECUCIÓN DE PROYECTOS	D	Representantes de los trabajadores de las Direcciones de Línea, Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Secretario General y Coordinador de Recursos Humanos	Focus group	Lic. Alejandro Reyes Murgado	EJECUCIÓN DE PROYECTOS
DIRECCIONES DE LINEA	EVALUACIÓN FINANCIERA DE PROYECTOS	D	Representantes de los trabajadores de las Direcciones de Línea, Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Secretario General y Coordinador de Recursos Humanos	Focus group	Lic. Alejandro Reyes Murgado	EVALUACIÓN FINANCIERA DE PROYECTOS
DIRECCIONES DE LINEA	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE PROYECTOS	D	Representantes de los trabajadores de las Direcciones de Línea, Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, Secretario General y Coordinador de Recursos Humanos	Focus group	Lic. Alejandro Reyes Murgado	HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE PROYECTOS
OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO	MANEJO DEL MÓDULO DEL PROCESO PRESUPUESTARIO	C	Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto	Entrevista	Lic. Alejandro Reyes Murgado	MANEJO DEL MÓDULO DEL PROCESO PRESUPUESTARIO
DIRECCION DE LINEA	MANEJO DE HOJA DE CALCULO EXCEL	C	DIRECTORA DE CAPACITACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Entrevista	Lic. Alejandro Reyes Murgado	CURSO MICROSOFT EXCEL INTERMEDIO - AVANZADO
DIRECCION DE LINEA	MANEJO DE DCTV	C	DIRECTORA DE CAPACITACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Entrevista	Lic. Alejandro Reyes Murgado	CURSO DCTV Nivel 1
DIRECCION DE LINEA	GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO	C	DIRECTORA DE CAPACITACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Entrevista	Lic. Alejandro Reyes Murgado	PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LAS CONTRATACIONES PÚBLICAS DE BIENES, SERVICIO Y OBRAS
DIRECCION DE LINEA	MANEJO DE SISTEMA DE PUESTA A TIERRA	C	DIRECTORA DE CAPACITACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Entrevista	Lic. Alejandro Reyes Murgado	SISTEMA DE PUESTA A TIERRA Y PROTECCIÓN CONTRA RAYOS
DIRECCION DE LINEA	MANEJO DE CENTRAL IP	C	DIRECTORA DE CAPACITACIÓN Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	Entrevista	Lic. Alejandro Reyes Murgado	TELEOPERADOR DE CENTRAL PRIVADA IP

RECURSOS HUMANOS  
 INCTEL-UNI  
 OAD

SECRETARÍA GENERAL  
 INCTEL-UNI

OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO  
 INCTEL-UNI

*[Handwritten signature]*



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERIA

Instituto Nacional de Investigación y Capacitación de Telecomunicaciones



## MATRIZ DE PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (Matriz PDP)

CATEGORIA DE PERSONAL	NOMBRE DEL EMPLEADO	NIVEL EDUCATIVO	NIVEL DE CALIFICACION	NIVEL DE EXPERIENCIA	NIVEL DE RESPONSABILIDAD	NIVEL DE DESEMPEÑO	CICLO ANUAL		OTRA UNIDAD EDUCATIVA COORDINANTE (Artículo 23)	NIVEL DE CALIFICACION	NIVEL DE DESEMPEÑO				
							FECHA INICIO	FECHA FIN							
1	Curso Especializado en Implementación de la Ley del Servicio al Cliente	B	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	50	PRESENCIAL	INTERNA	10	feb-15	mar-15	0	0	0	28,500	REACCION / APRENDIZAJE
2	Curso Manejo del Método del Proceso Presupuestario SAF - IRE	C	OPP	TRANSVERSAL	7	PRESENCIAL	INTERNA	40	ene-15	feb-15	0	0	0	6,300	APLICACION
3	Curso Especializado en Gestión de la Modernización del Estado	D	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	26	PRESENCIAL	INTERNA	48	abr-15	may-15	0	0	0	33,280	REACCION / APRENDIZAJE
4	Curso Especializado en Gestión de Comandos Públicos en el estado	D	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	26	PRESENCIAL	INTERNA	48	may-15	jun-15	0	0	0	33,280	REACCION / APRENDIZAJE
5	Curso Especializado en Gestión Económica y Financiera del estado	D	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	26	PRESENCIAL	INTERNA	60	jun-15	jul-15	0	0	0	33,280	REACCION / APRENDIZAJE
6	Curso Especializado en Fundamentos para la Gestión de Proyectos	D	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	10	PRESENCIAL	INTERNA	60	may-15	jun-15	0	0	0	3,625	REACCION / APRENDIZAJE
7	Curso Especializado en Ejecución de Proyectos	D	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	10	PRESENCIAL	INTERNA	30	jul-15	ago-15	0	0	0	3,625	REACCION / APRENDIZAJE
8	Curso Especializado en Estrategia Financiera de Proyectos	D	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	10	PRESENCIAL	INTERNA	30	ago-15	set-2015	0	0	0	3,625	REACCION / APRENDIZAJE
9	Curso Especializado en Herramientas de Gestión de Proyectos	D	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	10	PRESENCIAL	INTERNA	30	set-2015	oct-15	0	0	0	3,625	REACCION / APRENDIZAJE
10	Curso Microsoft Excel Intermedio - Avanzado	D	DCTT	DCTT	2	PRESENCIAL	INTERNA	24	mar-15	mar-15	0	0	0	400	REACCION / APRENDIZAJE
11	Curso DCTY Nivel I	D	DCTT	DCTT	1	PRESENCIAL	EXTERNA	20	may-15	may-15	0	0	0	1,100	REACCION / APRENDIZAJE
12	Curso Especializado en GESTION DE LAS CONTRATACIONES DEL ESTADO	D	DCTT	DCTT	1	PRESENCIAL	EXTERNA	20	may-15	jun-15	0	0	0	1,800	REACCION / APRENDIZAJE
13	Curso Sistema de Puerta e Tierra y Protección contra Rayos	D	DCTT	DCTT	2	PRESENCIAL	INTERNA	24	jun-15	jun-15	0	0	0	1,400	REACCION / APRENDIZAJE
14	Curso Teleoperador de Central Telefónica P	D	DCTT	DCTT	1	PRESENCIAL	INTERNA	24	jun-15	jun-15	0	0	0	400	REACCION / APRENDIZAJE

RECURSOS HUMANOS  
INTEL-UNI  
-OAD-

SECRETARIA GENERAL  
INTEL-UNI

OFICINA DE FORMULACION Y PRESUPUESTO - INTEL-UNI

*[Handwritten signature]*