



Resolución Directoral

Lima, 07 de marzo de 2019

VISTO, la **NOTA INFORMATIVA N° 026-2019-CGA-CENARES/MINSA**, de fecha 07 de marzo de 2019, emitida por el Ejecutivo Adjunto I del Centro de Gestión Administrativa del Centro Nacional de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud; y

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba las Normas de Gestión de la Capacitación del Sector Público, con la finalidad de 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. Asimismo, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del Servicio Civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la Administración Pública;

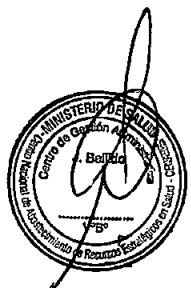
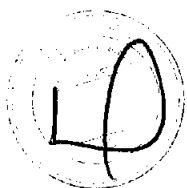
Que, el artículo 135° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que el plan de desarrollo de las personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación - laboral o profesional - con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, conforme la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE de fecha 08 de agosto de 2016, el proceso de capacitación comprende un ciclo de tres etapas, entre ellas la de Planificación, que tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las acciones de capacitación que realizará durante un ejercicio fiscal; para lo cual establece cuatro fases, siendo la última de ellas la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP;

Que, el literal b) del numeral 6.4.1.1 de la precitada Directiva señala que la validación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP está a cargo del Comité de Planificación de la Capacitación, previo a la aprobación del titular de la entidad;

Que, mediante Resolución Directoral N° 122-2016-CENARES/MINSA de fecha 09 de noviembre de 2016, se conformó el Comité de Planificación de las Capacitación del CENARES, la misma que fue reconfirmada mediante Resolución Directoral N° 028-2018-CENARES/MINSA, de fecha 28 de febrero de 2018;

Que, el numeral 5.2.7 de la referida Directiva establece que 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. Asimismo, indica que el titular de la





Resolución Directoral

Lima, 07 de marzo de 2019

entidad o la autoridad que de conformidad con los documentos de gestión tenga la atribución para aprobar planes institucionales, aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas;

Que, mediante Nota Informativa N° 038-2019-EGP-CGA-CENARES/MINSA, de fecha 06 de marzo de 2019, la Responsable del Equipo de Gestión de las Personas del CENARES, remite al Ejecutivo Adjunto I del Centro de Gestión Administrativa, el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2018, validado por el Comité de Planificación de Capacitación de la Institución para su aprobación y emisión de la Resolución Directoral correspondiente;

Que, mediante Nota Informativa N° 026-2019-CGA-CENARES/MINSA, de fecha 07 de marzo de 2019, el Ejecutivo Adjunto I del Centro de Gestión Administrativa remite a la Dirección General del CENARES, el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2019, validado por el Comité de Planificación de Capacitación de la Institución, para su aprobación y emisión de la Resolución Directoral correspondiente;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, así como de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE; el Decreto Supremo N° 008-2017-SA que aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, modificado por el Decreto Supremo N° 011-2017-SA y la Resolución Ministerial N° 298-2018-MINSA por la cual se designó al Director General;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS – PDP 2019 DEL CENTRO NACIONAL DE ABASTECIMIENTO DE RECURSOS ESTRATÉGICOS DE SALUD - CENARES, que en Anexo adjunto forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°.- REMITIR a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, el Plan aprobado en el Artículo Primero de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el portal electrónico del CENTRO NACIONAL DE ABASTECIMIENTO DE RECURSOS ESTRATÉGICO EN SALUD – CENARES;

Regístrese y comuníquese.



MINISTERIO DE SALUD
Centro Nacional de Abastecimiento de Recursos
Estratégicos en Salud - CENARES

LIC. ADM. JOSÉ ANTONIO GONZALES CLEMENTE
Director General



PERÚ

Ministerio
de Salud

Centro Nacional de Abastecimiento
de Recursos Estratégicos en Salud

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES
"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019

CENTRO NACIONAL DE ABASTECIMIENTO DE RECURSOS ESTRATEGICOS EN SALUD





PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2019 CENTRO NACIONAL DE ABASTECIMIENTO DE RECURSOS ESTRATEGICOS EN SALUD

I. PRESENTACIÓN

El Centro Nacional de Abastecimiento de Recursos Estratégicos en Salud – CENARES, es el órgano desconcentrado de alcance nacional del Ministerio de Salud, que depende del despacho Viceministerial de Prestaciones y Aseguramiento en Salud, competente en materia de homologación, programación de necesidades, programación y desarrollo del abastecimiento, almacenamiento y distribución de los recursos estratégicos en salud.

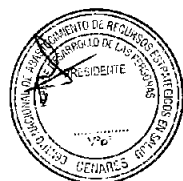
El CENARES es responsable de gestionar el abastecimiento sectorial e intergubernamental de los recursos estratégicos en salud con las mejores condiciones de mercado, garantizando sus accesibilidad, disponibilidad y calidad para la población; para dicho efecto gestiona diversos mecanismos para la adjudicación de estos productos; entre ellos adquisiciones a proveedores nacionales e internacionales a través de organismos cooperantes como OPS, UNICEF y UNFPA, los mismos que están previstos en la Ley del presupuesto público del presente año.

La autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha establecido que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas – PDP de cada entidad pública en virtud del Decreto Supremo N° 009-2010-PCM reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público; por lo que, la Unidad Ejecutora 001 Administración Central del Ministerio de Salud, cumpliendo con los dispositivos vigentes y en el marco de la Reforma del Sector Salud ha venido implementando los Planes de Desarrollo de Personas Anualizados desde el 2012.

“El Plan de Desarrollo de las Personas tiene como objetivo potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar las habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles, contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los ciudadanos”.¹

En ese contexto, el Plan de Desarrollo de las Personas 2019 del CENARES se formuló tomando en consideración los objetivos institucionales, los perfiles de puestos, las funciones de los servidores y las funciones que cumplen los diferentes Centros de la entidad; buscando promover el desarrollo de capacidades

¹ "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.





de los servidores y servidoras de la entidad, para contribuir a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos, aplicando las disposiciones impartidas en la Directiva "Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas" aprobada por Resolución Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE.

En el presupuesto aprobado para el fortalecimiento de capacidades de los servidores del es de S/. 236,800 soles para la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2019.

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Objetivo Estratégico Institucional N° 2.- Fortalecer los procesos de abastecimiento de los recursos estratégicos en Salud. (RM N° 147-2017/MINSA 03-03-2017)

Acción Estratégica N° 2.1.- Optimización de los procesos vinculados a la cadena de abastecimiento de suministro centralizado. (RM N° 147-2017/MINSA 03-03-2017).

III. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

Objetivo General

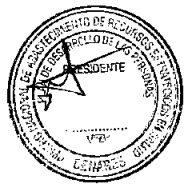
Buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos, alineados al perfil del servidor y/o a los objetivos del CENARES.

Objetivos Específicos

- Fortalecer y actualizar los conocimientos del personal a fin de potenciar internamente la institución.
- Promover la motivación, integración e identificación del personal con los objetivos institucionales y con las metas del CENARES.

Para cumplir con los objetivos de capacitación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2019 del CENARES, se priorizaron temas relevantes en la etapa de diagnóstico, según detalle:

- Temas de Especialidad:** son de interés específico de cada órgano, vinculados a sus funciones y competencias, y se programarán de acuerdo a la información obtenida del diagnóstico de necesidad de capacitación.
- Temas transversales:** son solicitados por más de un órgano del CENARES sobre competencias y habilidades alineados al cumplimiento de sus funciones y que contribuyen con los objetivos institucionales.





IV. MISIÓN Y VISIÓN

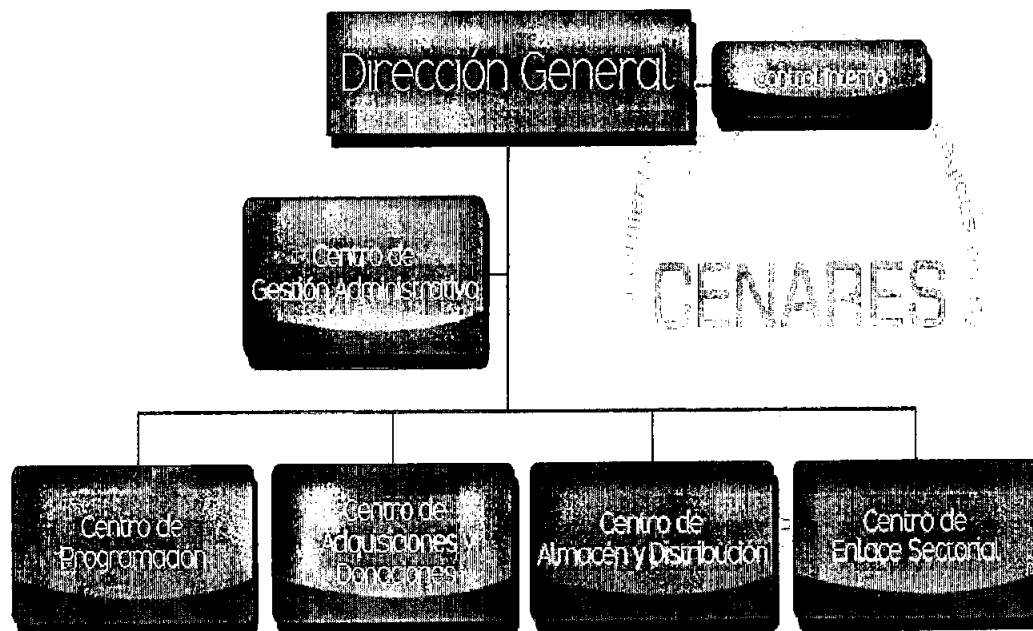
4.1. Misión del CENARES

“Contribuir al adecuado acceso de la población o recursos estratégicos en salud, asegurando su disponibilidad de calidad y con las mejores condiciones de mercado, en los establecimientos públicos que brindan servicios de salud en el ámbito nacional”

4.2. Visión del PEI del Ministerio de Salud

“En el año 2020 los habitantes del Perú gozarán de salud plena, física, mental y social, como consecuencia de una óptima respuesta del Estado, basada en los principios de universalidad, equidad, solidaridad, de un enfoque de derecho a la salud e interculturalidad, y de una activa participación ciudadana”.

V. ESTRUCTURA ORGANICA



Fuente: Manual de Operaciones de CENARES, aprobado mediante RM N° 650-2016/MINSA.



**VI. NUMERO DE PERSONAL: NOMBRADOS Y CAS**

N°	OFICINA	DG - CENTRO	PERSONAL NOMBRADO Y CAS			
			AUXILIARES	PROFESIONALES	TECNICOS	TOTAL
1	DIRECCION GENERAL	DG	6	10	3	19
2	CENTRO DE ADQUISICIONES Y DONACIONES	CADI	3	16	1	20
3	CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	CGA	21	18	3	42
4	CENTRO DE ALMACEN Y DISTRIBUCIÓN	CADI	15	8	8	31
5	CENTRO DE PROGRAMACION	CP	3	9	0	12
6	CENTRO DE ENLACE SECTORIAL	CES	0	2	0	02
			48	63	15	126

VII. RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION**7.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**

El proceso de formulación del PDP 2019 del CENARES, se inicia con la solicitud de los requerimientos de capacitación a cada uno de los Centros de Trabajo con Memorando Circular N° 12-2018-CGA-CENARES/MINSA, el 02 de mayo de 2018; para la elaboración de la Matriz del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación – DNC, que se adjunta a la presente. **Anexo N° 01.**

Posteriormente, se reitera la solicitud de los requerimientos de capacitación con Memorando Circular N° 031-2018-CGA-CENARES/MINSA, el 27 de agosto de 2018.

Para el efecto, se nombran representantes titulares y alternos de cada uno de los Centros del CENARES; y en reunión se acuerda enviar documento para la actualización de los requerimientos de capacitación tomando en consideración los últimos alcances de SERVIR al respecto.

El 23 de enero de 2019, se remitieron los siguientes documentos:

- ✓ Memorando N° 083-2019-CGA-CENARES/MINSA al Centro de Programación.
- ✓ Memorando N° 084-2019-CGA-CENARES/MINSA al Centro de Enlace Sectorial.
- ✓ Memorando N° 085-2019-CGA-CENARES/MINSA al Centro de Adquisiciones.
- ✓ Memorando N° 086-2019-CGA-CENARES/MINSA al Centro de Almacén y Distribución.
- ✓ Nota Informativa N° 009-2019-CGA-CENARES/MINSA a la Dirección General.



- ✓ Nota Informativa N° 013-2019-EGP-CGA-CENARES/MINSA (remitido a todos los equipos del Centro de Gestión Administrativa – CGA).

En la Matriz del requerimiento de capacitaciones se identifican las necesidades de capacitación que están alineados al cumplimiento de los objetivos institucionales; se detalla el Órgano o Unidad Orgánica, puesto del beneficiario, nombre del beneficiario, descripción de la función u objetivo al que aporta la capacitación, nombre de la acción de capacitación, tipo de capacitación, tipo de la acción de capacitación, prioridad, modalidad, oportunidad y monto individual.

Durante todo el proceso el Equipo de Gestión de las Personas y el representante de los servidores del Comité de Planificación del PDP brindaron asistencia técnica a cada uno de los representantes de los centros; previa sensibilización sobre el proceso de gestión de la capacitación con énfasis en cada una de las

Por otro lado, se han tomado en consideración las observaciones emitidas por SERVIR con Oficio Múltiple N° 13-2018-SERVIR/GDCRSC el 02 de agosto de 2018; las mismas que se han corregido; respecto a que la capacitación este alineada al perfil, funciones y que los cursos tengan objetivos de aprendizaje y/o desempeño del puesto del servidor.

Cabe precisar que, el Equipo de Gestión de las Personas, que hace las veces de Oficina General de Recursos Humanos, luego de la evaluación de los reajustes a los requerimientos efectuados por los Ejecutivos Adjuntos de los diferentes Centros del CENARES, consolidó la Matriz del Diagnóstico de Necesidades considerando los siguientes criterios.

7.2. Priorización del requerimiento de Capacitación

Se elaboró una matriz inicial consolidando los requerimientos de capacitación de los Centros del CENARES.

Una vez integrado todos los insumos del DNC, se procedió a realizar la priorización, teniendo en consideración los criterios siguientes:

a) Criterio de Pertinencia.

Se buscó que todos los cursos estén orientados al logro de objetivos institucionales, en relación a las funciones de cada centro y que sean concordantes con el puesto de trabajo del servidor. Los criterios son:

- **Beneficio:** es el valor que otorga el Ejecutivo Adjunto del Centro, considerando si la capacitación aporta a la mejora de la función del servidor, a la mejora del centro o si contribuye a la mejora de objetivos estratégicos de la entidad.



• **Funciones que desarrolla el servidor:**

- ✓ **Funciones sustantivas o de administración interna:** aquellas vinculadas directamente con la formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas y aquellas que permiten el funcionamiento de la entidad y son el soporte para el ejercicio de las funciones sustantivas.
- ✓ **Funciones directivas,** aquellas realizadas por los directivos de la entidad.
- ✓ **Funciones de soporte o complemento,** aquellas funciones que indirectamente están vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna.

• **Objetivo de Capacitación:**

- ✓ **Objetivo de desempeño,** hace referencia a lo que el servidor debe estar en capacidad de hacer en su trabajo después de un plazo máximo de 6 meses de finalizada la Acción de Capacitación. Este objetivo se orienta a la aplicación práctica del conocimiento y/o habilidad aprendida en la capacitación, y en el puesto de trabajo, a través del desarrollo de un producto, de una herramienta, de un procedimiento, de una actividad.
- ✓ **Objetivo de Aprendizaje:** hace referencia a lo que el servidor debe estar en capacidad de "saber" o "saber hacer" durante o al finalizar la Acción de Capacitación. Este objetivo está orientado a:
 - a. Sólo conocimientos (teóricos o prácticos)
 - b. Conocimientos y habilidades (conocimientos que permiten desarrollar destrezas en una determinada materia).



Valor de Criterio	CRITERIOS DE PERTINENCIA		
	Beneficio de la acción de Capacitación	Tipo de Funciones del servidor	Objetivo de Capacitación
3	Beneficio Alto	Funciones sustantivas o de administración interna	Objetivo de Desempeño
2	Beneficio Intermedio	Funciones directivas	Objetivo de Aprendizaje
1	Beneficio Bajo	Funciones de Soporte o complemento	Objetivo de Conocimiento
Rango de pertinencia	3-4-5-6-7-8-9		

- b) Criterio de priorización en base a la pertinencia.
- c) Criterio de equidad en el número de cursos de capacitación por beneficiario.
- d) Criterio de equidad y racionalidad de la inversión por beneficiario.



MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2019

N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD DEL REQUERIMIENTO DE CAPACITACIÓN	NIVEL DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO INDIVIDUAL	COSTO INDIRECTO	MONTO TOTAL
1	CAD	2	A3	Gestión Aduanera	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	2,200	0	4400
2	CAD	2	A3	Legislación Aduanera	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,200	0	2400
3	CAD	15	A3	Preparación para la Certificación OSCE- Nivel Avanzado	Laboral	Curso	D	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,200	0	18000
4	CADI	9	B7	Gestión de Riesgos de la cadena de suministro	Laboral	Curso - Taller	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,400	0	12600
5	CADI	4	B7	Gestión y reducción de los costos logísticos	Laboral	Curso - Taller	C1	2	Presencial	Presencial	III Trimestre	1,100	0	4400
6	CADI	7	B7	Gestión y seguridad en el transporte	Laboral	Curso - Taller	C1	2	Presencial	Presencial	III Trimestre	1,200	0	8400
7	CES	2	B3	POWER BI	Laboral	Curso	B	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,200	0	2400
8	CGA	1	D3	Administración de Flota vehicular	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,400	0	1400
9	CGA	1	B3	Edición de Video	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	2,500	0	2500
10	CGA	6	D3	Electricidad Automotriz	Laboral	Curso	C1	1	Presencial	Presencial	II Trimestre	900	0	5400
11	CGA	2	B7	Gestión de Bienes Muebles de Propiedad Estatal	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	2,000	0	4000
12	CGA	2	B2	Gestión de Compensaciones y Beneficios Sociales	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	800	0	1600
13	CGA	1	B3	Gestión de Continuidad del Negocio, ITIL - CMIMI	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	3,500	0	3500
14	CGA	1	B2	Gestión de la capacitación en las entidades públicas	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	700	0	700
15	CGA	5	B2	Gestión de Recursos Humanos en el marco de la Ley SERVIR	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	900	0	4500
16	CGA	1	G1	Gestión del Mantenimiento y Confiabilidad	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	2,800	0	2800
17	CGA	1	G2	Gestión Documental y/o archivo	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	III Trimestre	550	0	550
18	CGA	2	J5	Gestión Efectiva del Fedatario Institucional	Laboral	Curso	C1	1	Presencial	Presencial	II Trimestre	500	0	1000



19	CGA	3	A5	Gestión Operacional y Estratégica de Tesorería Gubernamental 2019 y aplicaciones prácticas SIAF-SP	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,500	0	4500
20	CGA	3	B1	Gestión por Procesos	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,100	0	3300
21	CGA	3	A4	Normas Internacionales de Contabilidad en el Sector Público - NIC - SP	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	III Trimestre	1,500	0	4500
22	CGA	3	B1	Nuevos Sistemas Administrativos en el Sector Público (Abastecimiento, Contabilidad, Almacén, Documental)	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,000	0	3000
23	CGA	1	B3	Presentaciones	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	III Trimestre	1,500	0	1500
24	CGA	2	D3	Sistemas Drywall	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	950	0	1900
25	CGA	2	B7	Taller Practico Aplicativo SINABIP	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	700	0	1400
26	CP	2	D9	Aseguramiento metrologico, trazabilidad y vocabulario internacional de metrología NTP ISO 17025 en Laboratorios de	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,800	0	3600
27	CP	3	B7	Gestión de Compras y Abastecimiento	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	2,050	0	6150
28	CP	6	B7	Indicadores de Gestión Logística con enfoque en Abastecimiento de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y Productos	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,000	0	6000
29	CP	2	J5	Inglés Técnico	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	800	0	1600
30	CP	8	A1	Planeamiento de la Programación de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y Productos Sanitarios	Laboral	Curso	C1	3	Presencial	Presencial	III Trimestre	1,100	0	8800
31	DG	3	D9	Derecho Farmacéutico y Propiedad Intelectual	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	2,000	0	6000
32	DG	2	G3	Gestión de documentos y tecnología de archivos	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	450	0	900
33	DG	7	G3	Gestión moderna del trámite documentario y administración de archivos.	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	III Trimestre	500	0	3500
34	DG	3	B1	Gestión Pública	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,500	0	4500
35	TRANSVE RSAL	16	A3	Gestión de las Contrataciones del Estado	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,200	0	19200
36	TRANSVE RSAL	9	H3	Especialización en Secretariado y Asistencia Administrativa en Entidades Públicas	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	3,900	0	35100
37	TRANSVE RSAL	24	J5	Excel Avanzado	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	500	0	12000
38	TRANSVE RSAL	12	B5	Gestión de Riesgos	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	II Trimestre	1,700	0	20400
39	TRANSVE RSAL	12	B5	Señalamiento y Determinación de Responsabilidades	Laboral	Curso	C1	2	Presencial	Presencial	III Trimestre	700	0	8400

190

236800

