



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 014 -2015-COFOPRI/DE

Lima, 30 ENE. 2015

VISTO:

El Proveído N° 698-2015-COFOPRI/OA de fecha 28 de enero de 2015, emitido por la Oficina de Administración del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI, y el Informe N° 045-2015-COFOPRI/OA-URRHH de fecha 28 de enero de 2015, emitido por la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 – “Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público”, se establece las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, el cual establece las normas y procedimientos aplicables a la ejecución de acciones de capacitación y evaluación del desempeño de las personas al servicio de las entidades públicas que se encuentren comprendidas dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a que hace referencia la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el mismo que se realizará mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas (PDP);

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE de fecha 21 de marzo de 2011 se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado” que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al servicio del Estado de los Sistemas Administrativos del Estado, el cual señala que el PDP tendrá una vigencia de cinco años y será implementado a través de planes de desarrollo de las personas anualizados;

Que, mediante Resolución Directoral N° 201-2011-COFOPRI/DE de fecha 28 de setiembre de 2011, se aprobó el Plan Quinquenal de Desarrollo de Personas 2012 – 2016 del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI;

Que, según Resolución Directoral N° 050-2013-COFOPRI/DE de fecha 28 de mayo de 2013, se conformó el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI;



Que, mediante Acta de Sesión de fecha 23 de enero de 2015, el Comité en mención, por acuerdo unánime expresó su conformidad al proyecto de "Plan de Desarrollo de las Personas anualizado PDP 2015", del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI;

Que, mediante el Informe de Visto, la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración señala que el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado – PDP 2015 propuesto, ha sido formulado para cubrir las necesidades prioritarias de capacitación en la aplicación de nuevos procesos y tecnologías que requieran el desarrollo de capacidades, así como, el entrenamiento en el desarrollo de los procesos existentes en COFOPRI, a fin de mejorar las competencias de las personas al servicio del Estado, el mismo que cuenta con la certificación presupuestal correspondiente;

Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP 2015 del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal-COFOPRI

De conformidad con el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, Resoluciones Directorales N° 201-2011-COFOPRI/DE y N° 050-2013-COFOPRI/DE;

Con el visado de la Secretaría General, la Oficina de Administración, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica;

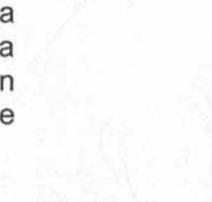
SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Aprobar el Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado PDP 2015 del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal - COFOPRI, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Encargar a la Oficina de Sistemas, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Entidad: www.cofopri.gob.pe, y a la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, la notificación del Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2015, a que hace referencia el artículo primero de la presente Resolución, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

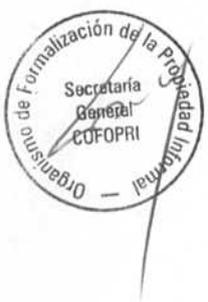
Regístrese y comuníquese.


Arq. MARTHA FERREYROS PAREDES
Directora Ejecutiva
Organismo de Formalización de la
Propiedad Informal - COFOPRI





**PLAN DE
DESARROLLO DE LAS
PERSONAS ANUALIZADO PDP 2015**



PRESENTACION.....3

JUSTIFICACION.....3

CAPITULO I: MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....4

 1.1 Misión.....4

 1.2 Visión.....4

CAPITULO II: ASPECTOS GENERALES.....5

 2.1 Objetivos de Capacitación.....5

CAPITULO III: EVALUACION.....5

 3.1 Diagnóstico.....5

 3.2 Seguimiento y Evaluación de la Capacitación.....6

CAPITULO IV: CAPACITACION.....6

PRESUPUESTO7



[Handwritten signature]

El Organismo de Formalización de la Propiedad Informal -COFOPRI, es una institución técnica especializada en la Sostenibilidad de la Formalización y el Catastro de la Propiedad Informal, temas de vital importancia para el crecimiento ordenado y desarrollo de los pueblos del Perú. Para ello la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 – COFOPRI (en adelante “El Plan”), constituye un instrumento de gestión orientado a optimizar la puesta en marcha de acciones formativas, tales como la capacitación, monitoreo y evaluación, a implementarse en el año 2015.

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015 refleja el diagnóstico de las diferencias entre las competencias contenidas en el perfil del puesto y la de nuestros recursos humanos ocupantes de los puestos de la institución, identificando las funciones que cumplen, para luego establecer los objetivos y estrategias de capacitación. Así como, delimitar las metas, indicadores y los mecanismos de seguimiento y evaluación de “El Plan”.

La finalidad de “El Plan” es generar un Potencial Humano competitivo y proactivo, con el fin de cumplir con los objetivos planteados por nuestra institución, debido a que el mundo vive un proceso de cambio acelerado y de competitividad global en una economía cada vez más liberal, marco que hace necesario un cambio total de enfoque en la gestión de las organizaciones.

En esta etapa de cambios, COFOPRI busca elevar índices de productividad en gestión, lograr mayor eficiencia y brindar un servicio de mejor calidad, teniendo como base al elemento humano, desarrollando el trabajo en equipo, para alcanzar la competitividad requerida y responder de manera idónea a la creciente demanda de servicios a todo nivel, cada vez más eficiente, rápido y de mejor calidad.



**P
R
E
S
E
N
T
A
C
I
O
N**

JUSTIFICACION

El recurso más importante en cualquier organización lo conforma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan. Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basa el nuevo enfoque administrativo. La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones laborales con los ejecutivos, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les proporcionen diariamente. También es importante el ambiente laboral y la medida en que este facilita el cumplimiento del trabajo de cada persona. Sin embargo, en la mayoría de las instituciones gubernamentales de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo en equipo tienen el nivel de trato deseable, con ello se desaprovecha significativamente el aporte de la fuerza laboral.

Estas premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos fundamentales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las entidades del Estado, en tal sentido se plantea el presente plan de capacitación anual.

CAPITULO I: MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

1.1 Misión

Ejecutar las acciones de generación de derechos de propiedad predial que otorguen seguridad jurídica permanente y que sean sostenibles en el tiempo, transfiriendo capacidades a las gobiernos regionales y locales, buscando el respeto al patrimonio cultural, a la protección del medio ambiente y el mejoramiento de la calidad de vida de la población.

1.2 Visión

El Organismo de Formalización de la Propiedad Informal, es la Institución líder en la Sostenibilidad de la Formalización y Catastro, por la calidad de prestación de sus servicios, lo que hace del Perú, un País que cuente con un territorio plenamente formalizado y catastrado con fines multipropósito, que otorguen a la población seguridad jurídica a través del pleno ejercicio de sus derechos sobre sus propiedades, siendo eje fundamental para el desarrollo sostenible de los Gobiernos Locales y Regionales.



CAPITULO II: ASPECTOS GENERALES

2.1 Objetivos de capacitación

- a) Actualizar y ampliar el conocimiento de los trabajadores de COFOPRI tanto en el ámbito administrativo como técnico.
- b) Desarrollar habilidades que permitan brindar un mejor servicio al ciudadano.
- c) Generar un ambiente laboral estable a mediano plazo.
- d) Procurar un clima laboral competitivo y seguro.
- e) Desarrollar la comunicación horizontal entre todos los niveles de gestión.
- f) Fomentar la vocación de servicio y compromiso mediante el desarrollo de competencias de actitud y motivación.
- g) Incentivar el conocimiento de control interno como el Código de Ética de la Función Pública y Anticorrupción.

CAPITULO III: EVALUACION

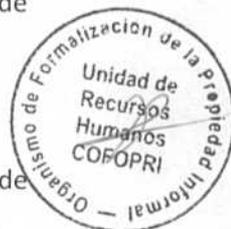
3.1 Diagnostico

El año 2013 se implementaron tres procedimientos de evaluación cuyos resultados han permitido determinar el diagnóstico de las necesidades de capacitación:

- a) Análisis estratégico de la institución (PEI).
- b) Evaluación del desempeño.
- c) Requerimientos de necesidades de capacitación por dependencia según formato de identificación de necesidades de capacitación.

Los resultados de dicha evaluación son:

- ✓ Los trabajadores necesitan actualizar sus conocimientos técnicos y herramientas de información para que complementen sus capacidades y conocimiento profesionales.
- ✓ Los trabajadores requieren actualizar conocimiento en la normativa vigente que permitan un mejor desarrollo de sus funciones.
- ✓ Es necesario que los conocimientos profesionales y capacidades técnicas sean complementados con valores que faciliten el desarrollo humano de los trabajadores para un desempeño transparente y ético.



- ✓ Es necesario desarrollar un clima laboral estable, competitivo y positivo para que los trabajadores desarrollen competencias idóneas para el cumplimiento de sus funciones.

3.2 Seguimiento y Evaluación de Capacitación:

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas bajo tres modalidades:

- a) **Evaluación de conocimiento:** determinar el nivel de aprendizaje obtenido en la capacitación, con ello obtendremos un indicador sobre las mejoras en los conocimientos y técnicas que usará el trabajador.
- b) **Evaluación de desempeño:** conocer el nivel de utilidad de las distintas acciones de capacitación emprendidas por la institución en la práctica y la aplicación de lo aprendido en las funciones de cada uno de los trabajadores, analizadas por su superior. Este tipo de evaluación muestra el impacto real de la capacitación en el desempeño de los trabajadores.
- c) **Evaluaciones por encuestas:** los trabajadores realizarán un pre- test y post- test sobre los conocimientos impartidos en la capacitación, a fin de medir la brecha de conocimientos.

CAPITULO IV: CAPACITACION

En concordancia con lo expuesto y con el fin de atender los objetivos de capacitación propuestos, se han definido las siguientes acciones de capacitación para el transcurso del año 2015, como se muestra en el cuadro siguiente:



PRESUPUESTO



A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name.



PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18
											Fuentes de financiamiento								
											Presupuesto de la entidad	Otras fuentes	Total						
Orden de prioridad	Tipo de acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Nivel	Descripción de la necesidad	Descripción de la aplicación de la acción de capacitación	Nivel de evaluación	Tipo de requerimiento de capacitación	Nº de personas a capacitar	Área, departamento, gerencia	Inversión por acción de capacitación	Fecha de inicio (dd/mm/aaaa)	Fecha de fin (dd/mm/aaaa)	Nº de horas	Modalidad					
1	Curso Taller	Derecho de Propiedad y Posesión	Organizacional	Los profesionales de la Entidad deben profundizar sus conocimientos en temas de prescripción, sucesión intestada, habitación urbana, instrumentos públicos, así como actualizar la legislación vigente para aplicar adecuadamente la normativa en el proceso de formalización	Los trabajadores de las 24 Oficinas zonales, reforzarán y actualizarán los conceptos de propiedad y posesión que intervienen en el proceso de Formalización .	Impacto	Cierre de brechas	400	Amaz(8), Anch(15), Apur(10), Are(40), Ayac(20).Caj(10), Cusc(20),Huanc(8), Huan(15), Ica(15), Juní(15),Liber(25), Lamby(35),Lima(56), Lore(8), MDios(8), Moque(8) Pasco(8),Puno(20), Piur(20), SanMart(10),Tacna(8), Tumbé(8), Ucay(10).	S/. 31.000,00	S/. 31.000,00	S/. 31.000,00	FEBRERO	DICIEMBRE	16	Virtual			
2	Curso Taller	Inmatriculación Primera de Dominio	Organizacional	Los profesionales de la Entidad deben profundizar en materia de Derecho Registral incidiendo en las temáticas de Duplicidad,Superposición, Cancelación, entre otros, que se da en el Proceso de Formalización	Los trabajadores de las 24 Oficinas zonales, reforzarán y actualizarán los conceptos de derecho registral que intervienen en el proceso de Formalización .	Impacto	Cierre de brechas	400	Amaz(8), Anch(15), Apur(10), Are(40), Ayac(20).Caj(10), Cusc(20),Huanc(8), Huan(15), Ica(15), Juní(15),Liber(25), Lamby(35),Lima(56), Lore(8), MDios(8), Moque(8) Pasco(8),Puno(20), Piur(20), SanMart(10),Tacna(8), Tumbé(8), Ucay(10).	S/. 30.500,00	S/. 30.500,00	S/. 30.500,00	FEBRERO	DICIEMBRE	16	Virtual			
3	Curso Taller	Gestión del Empleo Público: Análisis de la Ley del Servicio Civil	Organizacional	Es un proceso nuevo que la Entidad no ha implementado, pero algunos aplicativos se vienen desarrollando negociaciones colectivas, proceso disciplinario.	Brindar a los profesionales los conceptos necesarios para la comprensión y análisis de la nueva ley así como el conocimiento y manejo de los procedimientos que deben seguir las entidades públicas para migrar al mencionado régimen del servicio civil.	Aprendizaje	Cumplir con Normas	83	Amaz(2), Anch(2), Apur(2), Are(2), Ayac(2).Caj(2), Cusc(2),Huanc(2), Huan(2), Ica(2), Juní(2),Liber(2), Lamby(2),Lima(2), Lore(2), MDios(2), Moque(1) Pasco(2),Puno(2),Piur(2), SanMart(2),Tacna(2), Tumbé(1), Ucay(2), DE(2), SG(2), OCD(2), OAJ(2), OA(2), OPP(2), OCI(2), DC(2), DFINT(2), DFIND(2), DND(2), UCONT(2), UTES(2), UABAS(2), URRHH(3), UTDA(2),TAP(2), PROCUR(2)	S/. 20.000,00	S/. 20.000,00	S/. 20.000,00	FEBRERO	DICIEMBRE	12	Presencial/ Virtual			
4	Curso Taller	Procedimiento Administrativo relacionado a la formalización de la propiedad	Organizacional	Los trabajadores cuyas funciones se encuentran vinculados a temas de formalización deben profundizar sus conocimientos en dicha materia.	Los profesionales aplicarán eficazmente las leyes, normativas y procedimientos administrativos vigentes en el cumplimiento de sus funciones.	Impacto	Cierre de brechas	400	Amaz(8), Anch(15), Apur(10), Are(40), Ayac(20).Caj(10), Cusc(20),Huanc(8), Huan(15), Ica(15), Juní(15),Liber(25), Lamby(35),Lima(56), Lore(8), MDios(8), Moque(8) Pasco(8),Puno(20), Piur(20), SanMart(10),Tacna(8), Tumbé(8), Ucay(10).	S/. 31.000,00	S/. 31.000,00	S/. 31.000,00	FEBRERO	DICIEMBRE	16	Virtual			



Handwritten initials and signatures in the top right corner of the document.

5	Curso	Nueva Ley de Contrataciones del Estado	Individual-grupal	Actualizar a los profesionales en el marco de la ley 30225	Reforzar y actualizar los conceptos de los profesionales que intervienen en el proceso de Contratación con el Estado, sobre las modificaciones dadas por DL 1017 y su Reglamento	Aprendizaje	Cierre de brechas	84	Amaz(2), Anch(2), Apur(2), Are(2), Ayac(2).Caj(2), Cusc(2),Huanc(2), Huan(2), Ica(2), Juni(2),Liber(2), Lamby(2),Lima(2), Lore(2), MDios(2), Moque(1) Pasco(2),Puno(2), Piur(2), SanMart(2),Tacna(2), Tumbel(1), Ucay(2), OAJ(2), OA(2), UABAS(20), URRHH(4), UCONT(3), UTES(3), PROCUR(2), OPP(2)	S/. 31.000,00	S/. 31.000,00	S/. 31.000,00	FEBRERO	DICIEMBRE	16	Presencial/ Virtual
6	Curso	Sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo	Organizacional	La Norma de Seguridad y Salud del Trabajo debe ser conocida y aplicada por todos los trabajadores de la Entidad	Los trabajadores sensibilizados fortaleceran una cultura de prevención	Aplicación	Apoyar Objetivos Estratégicos	200	Sedes San Isidro, La Molina y 06 Oficinas Zonales	S/. 25.724,00	S/. 25.724,00	S/. 25.724,00	FEBRERO	DICIEMBRE	3	Presencial/ Virtual
7	Taller	Capacitaciones Internas de Actualización en Materia de la Formalización de la Propiedad Estatal	Organizacional	Los trabajadores que intrínsecamente ven el tema de formalización deben profundizar en dichos conocimientos.	Proporcionar herramientas para los profesionales que ven temas de Formalización de la Propiedad Informal, así como casuísticas de casos concretos.	Impacto	Cierre de brechas	250	Amaz(10), Anch(10), Apur(10), Are(10), Ayac(10).Caj(10), Cusc(10),Huanc(10), Huan(10), Ica(10), Juni(10),Liber(10), Lamby(20),Lima(10), Lore(10), MDios(10), Moque(10) Pasco(10),Puno(10), Piur(10), SMart(10),Tacna(10), Tumbel(10), Ucay(10)	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	12	In House / Presencial
8	Curso	Gestión Pública por Resultados	Desempeño	La Entidad capacitará a sus servidores y directivos públicos a fin de proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas en áreas especializadas de la gestión pública	Planeamiento Estratégico de la Entidad	Aplicación	Cierre de brechas	48	Amaz(1), Anch(1), Apur(1), Are(1), Ayac(1).Caj(1), Cusc(1),Huanc(1), Huan(1), Ica(1), Juni(1),Liber(1), Lamby(1),Lima(1), Lore(1), MDios(1), Moque(1) Pasco(1),Puno(1),Piur(1), SanMart(1),Tacna(1), Tumbel(1), Ucay(1), OCD(1), OAJ(1), OA(2), OPP(9), DFINT(1), DFIND(1), DND(1), RRHH(2), UCONT(2), UABAS(2), UTES(2)	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	6	Presencial/ Virtual
9	Curso	Ética y Valores	Individual	Los profesionales continuamente tiene que enfrentarse a situaciones complejas en las que tiene que elegir, y optar por la solución más adecuada entre todas las posibles para realizar un trabajo ético. y con transparencia.	Proporcionar a los profesionales conocimientos sobre la normatividad de la institucion en los temas relacionados con el curso	Aplicación	Cierre de brechas	60	Sedes San Isidro, La Molina y 24 Oficinas Zonales	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	2	In-House
10	Curso	Salud y Nutrición	Individual	Mantener una vida saludable	Proporcionar conocimientos sobre una vida de salud balanceada, sabiendo que enfrenta problemas diversos en el centro laboralde como estrés.	Aprendizaje	Cierre de brechas	60	Sedes San Isidro, La Molina y 24 Oficinas Zonales	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	2	Presencial y Virtual



[Handwritten signature]

11	Taller	Igualdad de Hombres y Mujeres	Individual	Cumplimiento de las Políticas Nacionales del Sector Vivienda	Los profesionales tendrán conocimiento sobre las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento	Aprendizaje	Cierre de brechas	100	Sedes San Isidro, La Molina y 24 Oficinas Zonales	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	2	In-House
12	Taller	Personas con Discapacidad	Individual	Cumplimiento de las Políticas Nacionales del Sector Vivienda	Los profesionales tendrán conocimiento sobre las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento	Aprendizaje	Cierre de brechas	100	Sedes San Isidro, La Molina y 24 Oficinas Zonales	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	2	In-House
13	Taller	Empleo MYPE MTPE-PRODUCE	Individual	Cumplimiento de las Políticas Nacionales del Sector Vivienda	Los profesionales tendrán conocimiento sobre las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento	Aprendizaje	Cierre de brechas	100	Sedes San Isidro, La Molina y 24 Oficinas Zonales	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	2	In-House
14	Taller	Política Anticorrupción CAN - PCM	Individual	Cumplimiento de las Políticas Nacionales del Sector Vivienda	Los profesionales tendrán conocimiento sobre las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento	Aprendizaje	Cierre de brechas	100	Sedes San Isidro, La Molina y 24 Oficinas Zonales	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	2	In-House
15	Taller	Seguridad y Defensa Nacional MINDEF	Individual	Cumplimiento de las Políticas Nacionales del Sector Vivienda	Los profesionales tendrán conocimiento sobre las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento	Aprendizaje	Cierre de brechas	100	Sedes San Isidro, La Molina y 24 Oficinas Zonales	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	2	In-House
16	Taller	Gestion de Riesgos y Desastres	Individual	Cumplimiento de las Políticas Nacionales del Sector Vivienda	Los profesionales tendrán conocimiento sobre las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento	Aprendizaje	Cierre de brechas	100	Sedes San Isidro, La Molina y 24 Oficinas Zonales	S/. 0,00	S/. 0,00	S/. 0,00	FEBRERO	DICIEMBRE	2	In-House

2585

S/. 169.224,00



[Handwritten signature]