



## Resolución Directoral Nacional N° 172 -2015-BNP

Lima, 15 DIC. 2015

El Director Nacional de la Biblioteca Nacional del Perú,

**VISTO**, el Acta de Reunión de fecha 09 de noviembre de 2015, emitida por el Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP; el Memorandum N° 950-2015-BNP/ODT, de fecha 27 de octubre de 2015, emitido por la Dirección General de la Oficina de Desarrollo Técnico; y el Informe N° 312-2015-BNP-OAL, de fecha 24 de noviembre de 2015, emitido por la Dirección General de la Oficina de Asesoría Legal; y,

### CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1025, se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, teniendo por finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público;

Que, con Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiendo en sus artículos 3 y 4 que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP, estructurado en observancia al contenido mínimo dispuesto en la normativa. Los PDP tendrán una vigencia de cinco años. Cada año, las entidades deberán presentar su PDP anualizado, detallando el planeamiento de la implementación de acciones para el desarrollo de las personas de la entidad;

Que, la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, denominada “Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, de fecha 21 de marzo de 2011, establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, indicando etapas y plazos para su elaboración y presentación;

Que, a través del documento del Visto, los integrantes de la Comisión para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, conformado por la Resolución Directoral Nacional N° 146-2015-BNP, de fecha 05 de noviembre de 2015, validaron la propuesta del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado 2015, recomendando su aprobación;

Que, mediante Memorandum N° 950-2015-BNP/ODT, de fecha 27 de octubre de 2015, la Dirección General de la Oficina de Desarrollo Técnico, otorga la Certificación de Crédito Presupuestario Nota N° 000002121, por el monto de S/. 81, 990.00 (Ochenta y Un Mil Novecientos Noventa con 00/100 Nuevos Soles);

Que, mediante Informe N° 312-2015-BNP-OAL, de fecha 24 de noviembre de 2015, emitido por la Dirección General de la Oficina de Asesoría Legal, considera pertinente la aprobación en mérito a la necesidad de contar con un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP, para el presente año fiscal;

**RESOLUCION DIRECTORAL NACIONAL N° 172 -2015-BNP (Cont.)**

Que, el numeral 17.1 del artículo 17° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que *“La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción.”*;

De conformidad con el Decreto Supremo N° 024-2002-ED, Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú y demás normas pertinentes;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.- APROBAR** con eficacia anticipada a partir del 10 de noviembre de 2015, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP de la Biblioteca Nacional del Perú 2015, conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo Segundo.- PUBLICAR** la presente Resolución en la Página Web Institucional ([http:// www.bnp.gob.pe](http://www.bnp.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

**RAMÓN ELÍAS MUJICA PINILLA**  
Director Nacional  
Biblioteca Nacional del Perú





PERÚ

Ministerio  
de Cultura

Biblioteca  
Nacional del Perú

Oficina de  
Administración

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS**

**ANUALIZADO 2015**

**BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERU**



biblioteca  
nacional  
del Perú



**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2015****BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ****PRESENTACIÓN:**

La Biblioteca Nacional del Perú -BNP, es un organismo Público Ejecutor conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 034-2008-PCM, ratificado mediante Decreto Supremo N° 048-2010-PCM y Decreto Supremo N° 058-2011-PCM, por el cual se aprobó la calificación de Organismos Públicos de acuerdo a lo dispuesto por la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; y un Organismo adscrito al Ministerio de Cultura, en concordancia con el artículo 11 de la Ley N° 29565, Ley de Creación del Ministerio de Cultura y con lo dispuesto por el inciso a) del artículo Único de la Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 001-2010-MC, Decreto Supremo que aprueba fusiones de entidades y órganos en el Ministerio de Cultura.

Mediante el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público, y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado de cada entidad pública se realice mediante la elaboración de un Plan de Desarrollo de Personas- PDP.

El Plan de Desarrollo de Personas busca mejorar el planeamiento de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y proceso estandarizado, tomando como insumos la información institucional, tanto a nivel estratégico como operativo. El PDP Quinquenal y el PDP Anual son documentos de gestión que contribuyen a la mejora de la planificación de las acciones de capacitación y evaluación, a través de un protocolo y procesos estandarizados. El PDP Quinquenal representa la planificación de tales actividades a largo plazo, mientras que el PDP Anual representa su versión operativa.





PERÚ

Ministerio  
de CulturaBiblioteca  
Nacional del PerúOficina de  
Administración

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

De acuerdo a los lineamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, todas las entidades de la Administración Pública, señaladas en el Artículo 111 del Título Preliminar de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, deberán diseñar planes quinquenales y planes anualizados para el desarrollo de las personas al servicio del Estado(PDP).

La propuesta del PDP Anualizado para el año 2015 de la Biblioteca Nacional del Perú ha sido elaborada por la Dirección General de la Oficina de Administración, en función a las necesidades de capacitación comunicadas por los distintos órganos de la entidad, la cual fue puesta a consideración del Comité de Elaboración del PDP, habiendo sido revisado en función a los objetivos de capacitación y evaluación contenidos en el PDP Quinquenal 2012-2016, así como en función a los instrumentos de gestión vigentes de la entidad y, finalmente, tomando como base la información del PDP anualizado 2014.

## 1. ASPECTOS GENERALES:

### 1.1. **Lineamientos y vigencia**

El PDP es un instrumento de Gestión para la planificación de las acciones de capacitación de las entidades públicas. 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 los conocimientos o competencias de los servidores públicos.

El período de vigencia del Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015, y ha sido elaborado teniendo en consideración las normas y documentos de gestión que a continuación se detallan:

- a. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
- b. Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil





“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

- c. Resolución Directoral Nacional N° 076-2011-BNP, del 30 de junio de 2011, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Biblioteca Nacional del Perú Quinquenal y Anualizado.
- d. Resolución Directoral Nacional N° 13-2015-BNP, de fecha 30 de enero de 2015, se conforma el Comité para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP.
- e. Resolución Directoral Nacional N° 020-2014-BNP, de fecha 30 de enero de 2014, se aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Biblioteca Nacional del Perú anualizado – 2014.
- f. Resolución Directoral N° 182-2014-BNP de fecha 10 de octubre de 2014, se modificó el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio de la Biblioteca Nacional del Perú anualizado – 2014, aprobado con Resolución Directoral Nacional N° 020-2014-BNP.
- g. Plan Estratégico Institucional de la Biblioteca Nacional del Perú 2012-2016, aprobado con Resolución Directoral Nacional N° 030-2012-BNP -2014-BNP del 24 de febrero de 2012.

## 1.2. Marco Estratégico Institucional

El Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado –PDP Anualizado 2015 de la Biblioteca Nacional del Perú, se ha elaborado considerando la misión, visión y los objetivos generales de la Institución, contenidos en el Plan Estratégico Institucional – PEI 2012-2016, aprobado con Resolución de Dirección Nacional N° 030-2012-BNP.

## 1.3. Misión Institucional

La BNP brinda un servicio de excelencia orientado al desarrollo cultural, científico y tecnológico a través de la administración eficiente y eficaz del patrimonio bibliográfico y documental, promoviendo la implementación y





desarrollo de las bibliotecas en nuestro país, con personal altamente calificado y elevado compromiso social.

La Biblioteca Nacional del Perú ha identificado los valores institucionales que guiarán nuestra gestión y actividades, las mismas constituyen la base de la cultura y desarrollo organizacional y significan elementos esenciales que forjan la identidad de la institución y afirman su presencia en la sociedad.

#### 1.4. Visión Institucional

Liderar en la gestión del patrimonio bibliográfico y documental para el desarrollo social y económico nacional

#### 1.5. Objetivos de la Capacitación:

Las acciones de capacitación son procesos y actos que buscan el desarrollo profesional y técnico de las personas al servicio del Estado. La capacitación deberá contribuir a la mejora de la calidad de los servicios y actividades del Estado. Se consideran como acciones de capacitación, la formación profesional y la formación laboral y tiene como objetivos alcanzar las metas estratégicas institucionales.

Las acciones de capacitación están orientadas a fortalecer, entre otros aspectos, las competencias siguientes:

- a) **Trabajo en equipo:** colaborar con los demás, ser parte de un equipo de personas que laboran en función de objetivos, metas, proyectos y tareas compartidas; así como integrar otros equipos de acuerdo a sus capacidades y necesidades de la BNP.
- b) **Orientación a resultados:** realizar los actos de gestión orientados al logro de los objetivos y metas propuestas bajo estándares de calidad, eficacia, eficiencia, con la finalidad de satisfacer la demanda de los usuarios de la BNP.





"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

- c) **Orientación al ciudadano y a entidades del Estado:** ofrecer servicios adecuados al ciudadano y a las diferentes entidades del Estado, identificando el problema y proporcionando soluciones efectivas; así como orientar los servicios que ofrecen los diversos órganos de la BNP.
- d) **Transparencia:** actuar íntegro y ético, realizar con claridad los actos del servicio público, ofreciendo servicios e información fidedigna, completa y oportuna.
- e) **Conocimientos técnicos de la BNP:** referido a los diferentes Sistemas Administrativos en los que la BNP ejerce rectoría, así como de temas relevantes para el desarrollo y crecimiento económico sostenido del país.

#### 1.6. Objetivos de la capacitación 2015

La puesta en marcha del PDP Anualizado implica específicamente la implementación de las acciones de capacitación programadas. Como parte de la ejecución se deberá considerar, según corresponda, acciones complementarias de capacitación, como señalan las normas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Los objetivos de la BNP de la Capacitación 2015, son los siguientes:

- a) Promover la capacitación y formación bibliotecológica y archivística, dotando a los trabajadores de herramientas para optimizar el Sistema de Gestión.
- b) Promover la capacitación y formación de los servidores, incorporando conocimientos y técnicas de planificación, búsqueda y administración de recursos.
- c) Promover la capacitación y formación en animación a la lectura, incluyendo contenidos y técnicas para facilitar el acceso al libro y la lectura.







PERÚ

Ministerio  
de Cultura

Biblioteca  
Nacional del Perú

Oficina de  
Administración

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

- d) Promover la capacitación y formación en gestión cultural, basada en la incorporación de técnicas de planificación, ejecución y evaluación de temas culturales.

Promover la capacitación y formación en nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's), incorporando herramientas y conocimientos para operarlas.

- e) Elevación del nivel profesional del trabajador

Se debe mencionar que los citados objetivos se encuentran vinculados a los objetivos de la capacitación a que se refiere el PDP Quinquenal.

Excepcionalmente, el PDP Anualizado 2015 podrá sujetarse a modificaciones durante el año de ejecución, para lo cual el Secretario del Comité de Elaboración del PDP pondrá a consideración de éste, la modificación propuesta.

## 2. EVALUACION

### 2.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN – DNC

Este proceso se organizó bajo el amparo de las recomendaciones metodológicas de SERVIR orientada hacia la priorización del análisis estratégico para las necesidades de capacitación, así como la capacitación en los diferentes niveles.

En este caso, dicho trabajo se inició con un conjunto de actividades de coordinación para el diagnóstico de necesidades de capacitación solicitada a los distintos órganos de la BNP; considerando como informantes claves a los Directores Generales y similares, de acuerdo a la organización de la entidad.

#### 2.1.2. Del recojo de información

La información para la elaboración del DNC 2015 se realizó a través de del Formato de identificación de necesidades de capacitación que fue respondida por cada Dirección.

Sobre la base de ello, se han identificado el tipo de necesidades institucionales que justifican la capacitación de acuerdo con la Guía Metodología para la Gestión de la





Capacitación en las Entidades Públicas de SERVIR y a lo establecido en el artículo 14 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

De acuerdo con los lineamientos de SERVIR, los tipos de necesidades institucionales de capacitación y que guían la consolidación de la información son:

**a) Apoyo en el logro de objetivos institucionales**

Necesidades identificadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales de mediano plazo; es decir, aquellas necesidades de capacitación que serán cubiertas con el PDP.

**b) Cerrar brechas de desempeño**

- i. Capacitación prevista en los planes de mejora de los servidores civiles con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación
- ii. Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas, u otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.
- iii. Requerimientos para cierre de brechas identificadas en diagnósticos de conocimientos, de entes rectores o planes de mejora de los servidores de la entidad, con el fin de mejorar el desarrollo de las funciones actuales de la entidad.
- iv. Capacitación como actividad necesaria para desarrollar competencias transversales requeridas en el ejercicio de grupos ocupacionales
- v. Capacitación como actividad necesaria en planes de desarrollo del personal como planes de carrera, sucesión, altos potenciales, respaldos y traslados.

**c) Cumplir con normas y regulaciones**

Necesidades Identidades por SERVIR para el fortalecimiento del Servicio Civil

**2.2. Métodos de Evaluación:**

Seguimiento y evaluación de la capacitación





PERÚ

Ministerio  
de CulturaBiblioteca  
Nacional del PerúOficina de  
Administración

“Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación”

- Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas de acuerdo a los mecanismos previstos en el Plan Quinquenal, con el fin de verificar el cumplimiento de metas e indicadores definidos en el Plan.
- Asimismo, se indica el período de aplicación del mecanismo previsto a fin de adoptar las medidas correctivas oportunas que permitirán mejorar la gestión de la capacitación.

### 3. CAPACITACION

En el marco de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, el Plan contiene las acciones de capacitación laboral<sup>1</sup> que se desarrollarán en el año 2015, de acuerdo a los lineamientos vigentes del SERVIR.

Para atender los objetivos de capacitación propuestos en el PDP 2015 se han priorizado los temas revelados en la Etapa Diagnostica, según el detalle:

- Los temas de especialidad, son aquellos de interés singular de cada órgano, vinculados a sus funciones y competencias, y serán programados de acuerdo a la información obtenida del diagnóstico de necesidades de capacitación. Los costos responden a la oferta pública de entidades proveedoras de cursos especializados, no incluye maestrías ni diplomados.
- Los temas transversales, son aquellos solicitados por más de un órgano de la BNP sobre competencias, habilidades tecnológicas, idiomas, entre otros. Son un conjunto de contenidos de enseñanza esencialmente actitudinales. Los temas transversales abarcan contenidos de varias disciplinas y su



<sup>1</sup> FE DE ERRATAS del D.S. N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, publicado en el Diario Oficio “El Peruano” el 25 de junio de 2014:

“Sexta Disposición Complementaria Transitoria: Capacitación de los Servidores Civiles

(...) Desde el año 2015, las entidades que no cuentan con su resolución de inicio del proceso de implementación a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria, solo podrán brindar formación laboral por el servidor, hasta por el equivalente de una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un período no mayor de tres (3) meses calendario.

Desde el 2015, la formación profesional solo corresponde a los servidores incorporados en el régimen de la Ley del Servicio Civil (...).





tratamiento debe ser abordado desde la complementariedad. Son transversales porque deben considerar, de ser posible, la totalidad de las actividades o funciones de la entidad.

En lo que respecta a la ejecución del PDP Anualizado 2015, se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- Los Lineamientos serán establecidos por el Área de personal, en concordancia con la normativa de SERVIR.
- Los pedidos de capacitación que sean presentados por los distintos órganos deberán estar relacionados a los temas contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2015. (Plan de Desarrollo de las Personas PDP Anualizado 2015).
- Los pedidos de capacitación que no se encuentren contenidos en el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2015, excepcionalmente, serán tramitados siempre y cuando cuenten con el sustento correspondiente y con la certificación del crédito presupuestario.

### 3.1. PRESUPUESTO

El Plan de Desarrollo de Personas Anualizado 2015, se encuentra financiado con el presupuesto institucional vigente; habiéndose asignado para el desarrollo de estas actividades el monto de S. / 81,990.00 (Ochenta y un mil novecientos noventa y 00/100 Nuevos Soles).

Anexo 1: Cuadro consolidado de acciones de capacitación.

Anexo 2: Pacto de Permanencia por Capacitación.





**PACTO DE PERMANENCIA POR CAPACITACION**

Conste en el presente documento el compromiso que contrae: el (la) Servidor (a) \_\_\_\_\_ identificado con DNI N° \_\_\_\_\_ con el cargo de \_\_\_\_\_ de la (Unidad Orgánica) \_\_\_\_\_ en los términos siguientes:

**PRIMERO:** El servidor en el marco del desarrollo del Programa de Capacitación de las personas de la Institución, ha sido **asignado** a participar en el Curso de Capacitación....., el cual será dictado por el .....

**SEGUNDO:** El servidor se compromete a asistir a todas las sesiones, así como presentar un informe final dentro de los siguientes 15 días calendario de culminado el curso. La deserción o no aprobación de un programa o curso de capacitación programado y financiado por la BNP acarreará que el servidor Público beneficiario asuma el valor del curso estimado en .....

**TERCERO:** El jefe inmediato superior dará facilidades al colaborador para la asistencia a la capacitación referida.

**CUARTO:** El incumplimiento del presente compromiso inhabilita al servidor para ser designado y/o postular a otras acciones de capacitación en la entidad, lo que será incorporado en su legajo personal.

Fecha,

\_\_\_\_\_  
(FIRMA DEL TRABAJADOR)

\_\_\_\_\_  
(FIRMA DEL JEFE INMEDIATO SUPERIOR)



**ANEXO 1  
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2015  
CUADRO DE ACCIONES DE CAPACITACION**

PROGRAMACIÓN TEMAS TRANSVERSALES - PDP 2015											
N°	TIPO	TEMAS/CURSOS	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	NÚMERO EVENTO	NÚMERO DE PARTICIPANTES POR CURSO	TOTAL PARTICIPANTES	COSTO POR PARTICIPANTE	INVERSIÓN TOTAL X CURSO S/.
1	C O M P E T E N C I A	ATENCIÓN AL USUARIO Y CALIDAD DE SERVICIOS - SEDE ABANCAY				50	2	50	50	S/. 160.00	S/. 8,000.00
		ATENCIÓN AL USUARIO Y CALIDAD DE SERVICIOS - SEDE SAN BORJA				50	2	50	50	S/. 160.00	S/. 8,000.00
2		COACHING PARA LOS TRABAJADORES				40	1	40	40	S/. 144.00	S/. 5,760.00
		LIDERAZGO PARA LOS DIRECTIVOS				40	1	40	40	S/. 220.00	S/. 8,800.00
3		DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN DE SERVICIOS EN BIBLIOTECA (2 meses)				20	1	20	20	S/. 192.00	S/. 11,520.00
<b>SUBTOTAL DE COMPETENCIAS</b>							7	200			S/. 42,080.00
SUBTOTAL DE INVERSIÓN TRIMESTRAL				0	0	200					
6	SISTEMAS INFORMATICOS	OFIMATICA (WORD, EXCEL, CORREO ELECTRÓNICO, OTROS).				25	1	25	25	S/. 460.00	S/. 11,500.00
<b>SUBTOTAL DE COMPETENCIAS</b>							3	25	25		S/. 11,500.00
SUBTOTAL DE INVERSIÓN TRIMESTRAL				0	0	25					
PROGRAMACIÓN TEMAS POR ESPECIALIDAD - PDP 2015											
N°	TIPO	TEMAS/CURSOS	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	NÚMERO EVENTO	NÚMERO DE PARTICIPANTES POR CURSO	TOTAL PARTICIPANTES	COSTO POR PARTICIPANTE	INVERSIÓN TOTAL X CURSO S/.
7	D E R E C	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR POR RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL (PAS)				30	1	30	30	S/. 300.00	S/. 9,000.00



R.D.N. N° 172-2015 -BNP

8	D E R E C H O	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO - TRABAJADORES				50
SUBTOTAL DE COMPETENCIAS						
SUBTOTAL DE INVERSIÓN TRIMESTRAL			0	0	0	50

1	50	50	S/. 148.00	S/. 7,400.00
2		50		S/. 7,400.00

N°	TIPO	TEMAS/CURSOS	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
8	T E C N I C O	CURSO DE PROMOCIÓN DE COLECCIONES CON TECNOLOGÍA MOVIL				60
9	S E A N L C C A I O	ARCHIVISTICA Y GESTIÓN DOCUMENTAL				20
SUBTOTAL DE COMPETENCIAS						
SUBTOTAL DE INVERSIÓN TRIMESTRAL			0	0	0	80

NÚMERO EVENTO	NÚMERO DE PARTICIPANTES POR CURSO	TOTAL PARTICIPANTES	COSTO POR PARTICIPANTE	INVERSIÓN TOTAL X CURSO S/.
1	60	60	S/. 100.00	S/. 6,000.00
1	20	20	S/. 29.00	S/. 580.00
2		80		S/. 6,580.00

10	G E S T I O N	TÉRMINOS DE REFERENCIA Y ELABORACIÓN DE ESPECIFICACIONES TÉCNICAS				35
11	G E S T I O N	GESTION DE LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES DE PROPIEDAD ESTATAL				2
SUBTOTAL DE COMPETENCIAS						
SUBTOTAL DE INVERSIÓN TRIMESTRAL			0	0	0	37

2	35	35	S/. 238.00	S/. 8,330.00
2	2	2	S/. 1,800.00	S/. 3,600.00
4		37		S/. 11,930.00

12	S E C R E T A R I O	PROGRAMA INTEGRAL DE SECRETARIADO		20		
SUBTOTAL DE COMPETENCIAS						
SUBTOTAL DE INVERSIÓN TRIMESTRAL			0	20	0	0

1	20	20	S/. 125.00	S/. 2,500.00
1		20		S/. 2,500.00

TOTAL DE INVERSIÓN

S/. 81,990.00



R.D.N. N° 772-2015-BNP