

**ANEXO 1:****MODIFICACIONES A LA DIRECTIVA N° 001-2015-SERVIR/GPGSC “FAMILIAS DE PUESTOS Y ROLES Y MANUAL DE PUESTOS TIPO (MPT) APLICABLES AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL”****1. Modificar los siguientes numerales: 5.3.1, 5.3.1.1, 6.3.3, 6.4, 6.4.1, 6.4.2, 6.4.3, 6.5 y el Anexo N° 1****1.1 Modificar el numeral 5.3.1, el cual queda redactado de la siguiente manera:****5.3.1 Familia de puestos y roles del grupo de Directivos Públicos.**

El grupo de Directivos Públicos se organiza en una (1) Familia de puestos que está compuesta por tres (3) roles:

**Cuadro N°1: Familias de puestos y roles de Directivos Públicos.**

Familias de puestos	Roles
5.3.1.1 Dirección institucional	1) Dirección político – estratégica
	2) Dirección estratégica
	3) Dirección operativo – estratégica

**1.2 Modificar el numeral 5.3.1.1, el cual queda redactado de la siguiente manera:****5.3.1.1 Dirección institucional.**

Conjunto de puestos que ejercen dirección y gerencia organizacional en las entidades públicas. Está conformada por tres (3) roles:

- 1) Dirección político – estratégica:** Abarca puestos que se caracterizan por liderar procesos de negociación y coordinación interinstitucional, así como gestionar la formulación y desarrollo de las políticas públicas o institucionales, según sea el caso, con la finalidad de obtener resultados en beneficio de los ciudadanos. En el caso de la gestión de las políticas institucionales, los directivos de este rol lideran la administración interna de las entidades.
- 2) Dirección estratégica:** Abarca puestos que se caracterizan por dirigir el diseño y evaluación de las políticas públicas o institucionales, según sea el caso, a partir de un análisis estratégico. Asimismo, lideran el desarrollo de los objetivos estratégicos e institucionales en planes y estrategias para su implementación y ejecución.
- 3) Dirección operativo – estratégica:** Abarca puestos en los que prima la capacidad técnica para el logro de los resultados planteados, a través de la dirección del despliegue consciente y especializado de capacidades técnicas, legales, financieras, materiales y humanas para obtener resultados concretos. Los directivos pertenecientes a este rol dirigen la ejecución e implementación de los planes y estrategias de las políticas públicas e institucionales de la entidad.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

No existe relación de jerarquía entre los roles, en tal sentido, el rol de Dirección político - estratégica no es superior al de Dirección estratégica ni éste es superior al de Dirección operativo - estratégica.

Para ubicar un puesto de la Familia Dirección Institucional se utilizará el Anexo N° 10 - Asignación de Roles de la Familia Dirección Institucional, de la presente directiva.

**1.3 Modificar el numeral 6.3.3, incisos d), i) y k), los cuales quedarán redactados de la siguiente manera:**

**6.3.3 Elementos propios del puesto tipo**

- d) Nivel organizacional:** Este campo es aplicable solo para los directivos públicos, y abarca los tres niveles organizacionales: 1° – Órganos de Alta Dirección, 2° – Órganos distintos a los de Alta Dirección y 3° – Unidades orgánicas.
- i) Conocimientos:** Para efectos del MPT, contempla los conocimientos técnicos, cursos y/o programas de especialización exigidos. En el MPP, también se podrán incorporar conocimientos de ofimática e idiomas y/o dialectos.
- k) Experiencia:** Contempla la experiencia mínima requerida para desempeñar el puesto, que se compone de la experiencia general y específica.

**1.4 Modificar el numeral 6.4, el que queda redactado de la siguiente manera:**

**6.4 Organización de los puestos por Grupo de Servidores**

Los directivos públicos contienen un segmento denominado Dirección Pública Superior (DPS).

Los servidores civiles de carrera se organizan en niveles de carrera y los servidores de actividades complementarias en categorías. Para estos grupos, los puestos tipo correspondientes se asignarán por cada nivel de carrera o categoría según sea el caso.

**1.5 Modificar el numeral 6.4.1, el que queda redactado de la siguiente manera:**

**6.4.1 Segmentación de los Directivos Públicos**

En el caso de los directivos públicos, un conjunto de puestos específicos de las entidades conforman el segmento “Dirección Pública Superior” (DPS). Esta condición de un puesto directivo, de ser parte de la Dirección Pública Superior, se deberá consignar en los correspondientes perfiles específicos de puestos que forman parte del Manual de Perfiles de Puestos (MPP).

La Dirección Pública Superior está compuesta por los puestos del grupo de directivos públicos que realizan funciones directivas de mayor complejidad y responsabilidad y a los que se le aplicará estrategias específicas para promover su desarrollo y liderazgo dentro del Servicio Civil Peruano.

Se consideran puestos de Dirección Pública Superior los siguientes:



- Puestos directivos de primer nivel organizacional de Organismos Públicos del Poder Ejecutivo, de Organismos Constitucionalmente Autónomos, del Poder Judicial – Sede Central y de las Entidades Administradoras de Fondos Intangibles – Sede Central.
- Los Puestos directivos de segundo nivel organizacional de los Ministerios, Organismos Constitucionalmente Autónomos y Organismos Públicos del Poder Ejecutivo comprendidos en el Anexo 11 de la presente Directiva. SERVIR revisará y actualizará esta relación cada tres años. Los Organismos Públicos del Poder Ejecutivo creados a partir del año 2014 y no comprendidos en dicho anexo podrán ser incluidos por SERVIR posteriormente.
- En el caso de Gobiernos Regionales, los siguientes puestos directivos de segundo nivel organizacional, aun cuando tengan otra denominación:
  - o Gerente Regional de Desarrollo Económico
  - o Gerente Regional de Desarrollo Social
  - o Gerente Regional de Infraestructura
  - o Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente.

**1.6 Modificar el numeral 6.4.2, el que queda redactado de la siguiente manera:**

**6.4.2 Niveles y subniveles de los Servidores Civiles de Carrera**

**a) Niveles de los Servidores Civiles de Carrera**

Los servidores civiles de carrera se organizan en cuatro (4) niveles, que son aplicables a todas las familias de puestos y roles correspondientes este grupo de servidores:

- Nivel 1 (CA1): Asistente
- Nivel 2 (CA2): Analista
- Nivel 3 (CA3): Coordinador / Especialista
- Nivel 4 (CA4): Ejecutivo / Experto

La definición de cada nivel es transversal a todo el Estado en el ámbito de la carrera, es decir a todos los roles y familias que la integran. A continuación se describe cada nivel de la carrera, teniendo en cuenta las funciones que desempeñan los servidores en dichos niveles asociadas al rol al que pertenecen:

**Cuadro N°4: Niveles de los Servidores Civiles de Carrera.**

Niveles	Descripción
CA1 – Asistente	Primer nivel de la carrera. Su finalidad es brindar el apoyo necesario a los puestos de niveles mayores en el desempeño de las funciones principales del rol. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Recoger, registrar y sistematizar información que sirva como insumo para las funciones principales del rol.</li><li>• Elaborar versiones preliminares de documentos asociados al quehacer del rol.</li><li>• Acompañar y hacer seguimiento en labores operativas.</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ejecutar labores básicas específicas propias del rol.</li></ul>
CA2 – Analista	<p>Segundo nivel de la carrera. Su finalidad es realizar las funciones principales del rol, de manera articulada con el equipo de trabajo que integra. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Procesar y analizar información, y, de requerirse, recoger y sistematizar la misma.</li><li>• Elaborar documentos e instrumentos asociados al quehacer del rol.</li><li>• Ejecutar las funciones principales propias del rol de acuerdo a la normativa vigente.</li></ul>
CA3 – Coordinador / Especialista	<p>Tercer nivel de la carrera. Su finalidad es realizar las funciones complejas del rol, y coordinar, de ser el caso, a grupos internos de trabajo. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Atender casos complejos y, de requerirse, validar los productos de los analistas.</li><li>• Coordinar, orientar y supervisar las actividades de grupos internos de trabajo.</li><li>• Identificar oportunidades de mejora en los procesos en que participa.</li></ul>
CA4 – Ejecutivo / Experto	<p>Cuarto y último nivel de la carrera. Los puestos asociados a este nivel pueden asumir dos ámbitos diferentes de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ejecutivo: Su finalidad es conducir a un equipo de trabajo para cumplir las metas operativas bajo su responsabilidad. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen:<ul style="list-style-type: none"><li>– Proponer los lineamientos de los procesos a llevar a cabo en el ámbito de su competencia, incorporando acciones de mejora.</li><li>– Conducir al equipo de trabajo a su cargo para la ejecución de sus funciones.</li><li>– Participar, también de la ejecución de las actividades de mayor responsabilidad del rol.</li><li>– Elaborar y proponer informes técnicos en materia de su competencia.</li></ul></li><li>• Experto: Su finalidad es ser desarrollar las funciones que demandan mayor especialización del rol. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen:<ul style="list-style-type: none"><li>– Realizar las funciones que demandan mayor especialización.</li><li>– Desde su calidad de referente en el ámbito en que se desempeña, emitir opinión técnica relevante.</li><li>– De requerirse, conducir a equipos de trabajo a su cargo en el marco de la labor que desempeña.</li></ul></li></ul>



SERVIR establecerá en qué casos una entidad podrá contar con el puesto del nivel CA4 – Ejecutivo/Experto.

**b) Subniveles de los Servidores Civiles de Carrera**

Cada nivel de la carrera se divide en tres (3) subniveles, considerando la responsabilidad y complejidad de las funciones del puesto específico en la entidad. La estructura de niveles y subniveles es la siguiente:

**Cuadro N°5: Niveles y subniveles de la carrera.**

Nivel	Subnivel
Nivel 4 (CA4): Ejecutivo / Experto	Subnivel CA4-3
	Subnivel CA4-2
	Subnivel CA4-1
Nivel 3 (CA3): Coordinador / Especialista	Subnivel CA3-3
	Subnivel CA3-2
	Subnivel CA3-1
Nivel 2 (CA2): Analista	Subnivel CA2-3
	Subnivel CA2-2
	Subnivel CA2-1
Nivel 1 (CA1): Asistente	Subnivel CA1-3
	Subnivel CA1-2
	Subnivel CA1-1

Los subniveles se describen a partir de los factores Complejidad del puesto (COM) y Consecuencia de error (CE) correspondientes a las funciones principales de los perfiles de puestos, y, de una experiencia mínima requerida al puesto.

El procedimiento para la determinación del subnivel aplicable a un puesto de carrera a partir de los factores mencionados será establecido en los lineamientos que apruebe SERVIR para la elaboración de los perfiles de puestos.

**1.7 Modificar el numeral 6.4.3, el que queda redactado de la siguiente manera:**

**6.4.3 Categorías y subcategorías de los Servidores de Actividades Complementarias**

En el caso de los servidores de actividades complementarias, las categorías por cada familia de puestos y rol varían dependiendo de la forma en que se organicen los puestos en su interior.

**a) La familia de puestos “Administración interna e implementación de proyectos” se rige por lo siguiente:**

Los servidores que conforman esta familia se organizan en cuatro (4) categorías:

- Categoría 1 (CO1): Asistente de programas y proyectos
- Categoría 2 (CO2): Analista de programas y proyectos
- Categoría 3 (CO3): Coordinador / Especialista de programas y proyectos
- Categoría 4 (CO4): Ejecutivo / Experto de programas y proyectos



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

La definición de cada categoría es transversal a todo el Estado en el ámbito de la familia de puestos mencionada y a todos los roles que la componen. A continuación se describe cada categoría, teniendo en cuenta las funciones que desempeñan los servidores en cada una:

**Cuadro N°6: Categorías de los servidores de actividades complementarias de la familia de puestos “Administración interna e implementación de proyectos”**

Categoría	Descripción
CO1 – Asistente de programas y proyectos	Primera categoría. Su finalidad es brindar el apoyo necesario a los puestos de niveles mayores en el desempeño de las funciones principales del rol. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Recoger, registrar y sistematizar información que sirva como insumo para las funciones principales del rol.</li><li>• Elaborar versiones preliminares de documentos asociados al quehacer del rol.</li><li>• Acompañar y hacer seguimiento en labores operativas.</li><li>• Ejecutar labores básicas específicas propias del rol.</li></ul>
CO2 – Analista de programas y proyectos	Segunda categoría. Su finalidad es realizar las funciones principales del rol, de manera articulada con el equipo de trabajo que integra. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Procesar y analizar información, y, de requerirse, recoger y sistematizar la misma.</li><li>• Elaborar documentos e instrumentos asociados al quehacer del rol.</li><li>• Ejecutar las funciones principales propias del rol de acuerdo a la normativa vigente.</li></ul>
CO3 – Coordinador / Especialista de programas y proyectos	Tercera categoría. Su finalidad es realizar las funciones complejas del rol, y coordinar, de ser el caso, a grupos internos de trabajo. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Atender casos complejos y, de requerirse, validar los productos de los analistas.</li><li>• Coordinar, orientar y supervisar las actividades de grupos internos de trabajo.</li><li>• Identificar oportunidades de mejora en los procesos en que participa.</li></ul>
CO4 – Ejecutivo / Experto de programas y proyectos	Cuarta categoría. Los puestos asociados a este nivel pueden asumir dos ámbitos diferentes de acción: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ejecutivo: Su finalidad es conducir a un equipo de trabajo para cumplir las metas operativas bajo su responsabilidad. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen:</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proponer los lineamientos de los procesos a llevar a cabo en el ámbito de su competencia, incorporando acciones de mejora.</li> <li>- Conducir al equipo de trabajo a su cargo para la ejecución de sus funciones.</li> <li>- Participar, también de la ejecución de las actividades de mayor responsabilidad del rol.</li> <li>- Elaborar y proponer informes técnicos en materia de su competencia.</li> <li>• Experto: Su finalidad es ser desarrollar las funciones que demandan mayor especialización del rol. Los puestos asociados a este nivel realizan las siguientes funciones, en el ámbito del rol al que pertenecen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar las funciones que demandan mayor especialización.</li> <li>- Desde su calidad de referente en el ámbito en que se desempeña, emitir opinión técnica relevante.</li> <li>- De requerirse, conducir a equipos de trabajo a su cargo en el marco de la labor que desempeña.</li> </ul> </li> </ul>
--	--

SERVIR establecerá en qué casos una entidad podrá contar con el puesto del nivel CO4 – Ejecutivo/Experto de programas y proyectos.

Cada categoría se divide en tres (3) subcategorías. La estructura de categorías y subcategorías es la siguiente:

**Cuadro N°7: Categorías y subcategorías de los servidores de actividades complementarias de la familia de puestos “Administración interna e implementación de proyectos”**

Categoría	Subcategoría
CO4 – Ejecutivo / Experto de programas y proyectos	Subcategoría CO4-3
	Subcategoría CO4-2
	Subcategoría CO4-1
CO3 – Coordinador / Especialista de programas y proyectos	Subcategoría CO3-3
	Subcategoría CO3-2
	Subcategoría CO3-1
CO2 – Analista de programas y proyectos	Subcategoría CO2-3
	Subcategoría CO2-2
	Subcategoría CO2-1
CO1 – Asistente de programas y proyectos	Subcategoría CO1-3
	Subcategoría CO1-2
	Subcategoría CO1-1

Las subcategorías se describen a partir de los factores Complejidad del puesto (COM) y Consecuencia de error (CE) correspondientes a las funciones principales de los perfiles de puestos, y, de una experiencia mínima requerida al puesto.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

El procedimiento para la determinación de la subcategoría aplicable al puesto a partir de los factores mencionados será establecido en los lineamientos que apruebe SERVIR para la elaboración de los perfiles de puestos.

**b) Las demás familias de puestos de los servidores de actividades complementarias se rigen por lo siguiente:**

Por cada rol que integra a cada familia de puestos, en el Catálogo de puestos tipo, se incorporarán los puestos tipo, consignando cada uno la categoría que corresponda.

**1.8 Modificar el numeral 6.5, el cual queda redactado de la siguiente manera:**

**6.5 Requisitos de los puestos tipo y condiciones especiales de equivalencias**

Los puestos tipo exigen niveles mínimos de formación académica, conocimientos, así como de experiencia, que las entidades utilizarán al elaborar sus perfiles de puestos.

Sin perjuicio de ello, las personas que accedan a los puestos que las entidades definan, deberán cumplir con los requisitos y condiciones establecidos en las normas vigentes que correspondan.

Adicionalmente, en el caso de los Servidores civiles de carrera y Servidores de actividades complementarias, las entidades podrán plantear requisitos superiores al elaborar los perfiles de puestos si así lo consideran conveniente y de manera justificada. En el caso de los Directivos públicos, los requisitos de formación académica, conocimientos, así como de experiencia contemplados en los puestos tipo no podrán ser modificados por las entidades al elaborar sus perfiles de puestos específicos.

Para los Directivos públicos, se manejarán equivalencias en los requisitos de formación académica, conocimientos y/o experiencia, las que serán establecidas por SERVIR. En el caso de los Servidores civiles de carrera y Servidores de actividades complementarias, se podrán solicitar excepcionalmente, a SERVIR, las equivalencias debidamente sustentadas junto con la propuesta de MPP.

Las entidades, además, podrán realizar solicitudes de excepción a las reglas prescritas en los párrafos precedentes, con relación al uso de los puestos tipo en la elaboración del Manual de Perfiles de Puestos, las que deberán presentar a SERVIR, debidamente sustentadas, junto con la propuesta de MPP.

**1.9 Derogar el numeral 7.1. de las Disposiciones Complementarias Transitorias.**





**1.10 Modificar el Anexo N° 1, actualizando el título e incorporando al inicio el cuadro que se presenta a continuación:**

**Anexo N° 1: Codificación de grupos de servidores civiles, familias de puestos y roles de Directivos Públicos, Servidores Civiles de Carrera y Servidores de Actividades Complementarias**

Grupo de servidores	Código Grupo	Familia de puestos	Código Familia	Rol	Código Rol
Directivos Públicos	DP	Dirección Institucional	01	Dirección político – estratégica	01
				Dirección estratégica	02
				Dirección operativo – estratégica	03

**1.11 Modificar el Anexo N° 7: Formulario para la propuesta de un Puesto Tipo nuevo**

El campo “Nivel de directivo” se reemplaza por “Nivel organizacional” y queda redactado de la siguiente forma:

<b>Nivel organizacional</b> (solo para directivos públicos) <sup>1</sup>	<i>1° – Órganos de Alta Dirección, 2° – Órganos distintos a los de Alta Dirección y 3° – Unidades orgánicas</i>
--	---

**1.12 Modificar el Anexo N° 9: Glosario de términos, para incorporar los siguientes términos:**

- **Participantes:** Entiéndase a las personas que cursan estudios en un centro de formación, programa de capacitación u otra actividad académica.
- **Plan académico:** Es instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad u órgano. Se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación y las atribuciones institucionales, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de sus participantes.  
El Plan Académico debe definir los objetivos generales de capacitación, sus estrategias de implementación, indicadores, metas y, de corresponder, presupuesto.
- **Programa de capacitación:** Es el instrumento que desarrolla los propósitos formales e informales de la capacitación, contenidos en el Plan Académico.  
El Programa de Capacitación contiene los objetivos a lograr a través de la acción de capacitación, metas, metodología, malla curricular, perfil de entrada y salida de las y los participantes, el perfil de quienes desarrollen funciones de enseñanza, cuando corresponda, de la entidad formadora a contratar.

<sup>1</sup> Modificado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 004-2016-SERVIR-PE.



Los Programas de Capacitación se manifiestan (implementan) a través de cursos, talleres, seminarios u otros eventos académicos.

- **Modelo educativo:** Es la propuesta educativa del centro de formación que recoge los paradigmas educativos en los que enmarca sus procesos de enseñanza aprendizaje. Sirve de orientación para la docencia. Determina: para qué enseñar (lo que quiere lograr), cómo enseñar y cuándo, y, cómo evaluar.

## 2. Incorporar los Anexos N° 10 y N° 11, que quedan redactados de la siguiente forma:

### Anexo N° 10: Asignación de roles de la Familia Dirección Institucional

Tomando en cuenta los criterios de clasificación de la entidad, nivel organizacional y función del puesto, los roles de los puestos pertenecientes a la familia dirección institucional se organizan de la siguiente manera:

Clasificación de la Entidad	Nivel Organizacional	1	2		3	
	Naturaleza del órgano o Unidad Orgánica	Alta Dirección*	Línea, Consultivo	Apoyo, Asesoramiento, Control Institucional y Defensa Judicial	Línea, Consultivo	Apoyo, Asesoramiento, Control Institucional y Defensa Judicial
Ministerios		FP	PE	E	E	OE
Organismos Reguladores		PE	E	E	CA	CA
Organismos Técnicos Especializados		PE	E	E	CA	CA
Organismos Públicos Ejecutores		PE	E	E	CA	CA
Rectores de Sistemas Administrativos		PE	PE	E	CA	CA
Organismos Constitucionalmente Autónomos		PE	PE	E	CA	CA
Poder Judicial		PE	E	E	CA	CA
Entidades Administradoras de Fondos Intangibles de la Seguridad Social		PE	E	E	OE	OE

*\*Se incluyen dentro de la "Alta Dirección" en la presente tabla a los Secretarios Generales y Gerentes Generales de los Organismos Públicos del Poder Ejecutivo, Organismos Constitucionalmente Autónomos y Poder Judicial.*

Donde:

- FP: Funcionario Público
- PE: Directivo político – estratégico
- E : Directivo estratégico
- OE: Directivo operativo – estratégico
- CA: Servidor civil de carrera

**PERÚ**Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio Civil

Las solicitudes de excepción a la asignación de roles aplicables a determinados puestos específicos, deberán ser presentadas a SERVIR, debidamente sustentadas, junto con la propuesta de MPP.

**Anexo N° 11: Entidades Públicas con Dirección Pública Superior (DPS) en el segundo nivel organizacional**

<b>Tipo De Entidad</b>	<b>Entidad</b>
<b>Ministerios</b>	Ministerio de Agricultura y Riego
	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
	Ministerio de Cultura
	Ministerio de Defensa
	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
	Ministerio de Economía y Finanzas
	Ministerio de Educación
	Ministerio de Energía y Minas
	Ministerio de Justicia Y Derechos Humanos
	Ministerio de La Mujer Y Poblaciones Vulnerables
	Ministerio de La Producción
	Ministerio de Relaciones Exteriores
	Ministerio de Salud
	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
	Ministerio del Ambiente
Ministerio del Interior	
Presidencia de Consejo De Ministros	
<b>Poder Judicial</b>	Poder Judicial – Sede Central
<b>Organismos Constitucionalmente Autónomos</b>	Consejo Nacional de La Magistratura
	Defensoría del Pueblo
	Jurado Nacional de Elecciones
	Ministerio Público - Fiscalía de la Nación
	Oficina Nacional de Procesos Electorales
	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil
	Tribunal Constitucional
<b>Organismos Públicos</b>	Agencia de Promoción de la Inversión Privada
	Autoridad Nacional del Servicio Civil
	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
	Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo
	Despacho Presidencial
	Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de Protección de la Propiedad Intelectual
	Instituto Nacional Penitenciario
	Oficina de Normalización Previsional
	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
	Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

<b>Organismos Públicos</b>	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de uso público
	Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones
	Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado
	Seguro Integral de Salud
	Superintendencia del Mercado de Valores
	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
	Superintendencia Nacional de los Registros Públicos
	Superintendencia Nacional de Servicios y Saneamiento
<b>Entidades administradoras de fondos intangibles de la seguridad social</b>	Seguro Social de Salud - ESSALUD Sede Central