



# Resolución Jefatural

Surquillo, 25 MAR 2019

N° 36-2019/IGN/GG/ORRHH

## VISTO:

El Informe Técnico N° 002-2019-IGN/GG/ORRHH de fecha 22 de marzo de 2019, de la Oficina de Recursos Humanos y el Acta de Sesión del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo del personal del Instituto Geográfico Nacional, de fecha 21 de marzo de 2019.

## CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, el cual establece en su artículo 12, que las Oficinas de Recursos Humanos, son las responsables de conducir la capacitación en su Entidad; en virtud a ello, la planifican, ejecutan y evalúan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, del 08 de agosto de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas"; la cual tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos;

Que, el numeral 6.4 del artículo 6 de la referida Directiva desarrolla el Ciclo del Proceso de Capacitación, el cual tiene como primera etapa la de Planificación, y a su vez, esta etapa contiene cuatro fases, siendo la última de ellas la de "Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas";

Que, el numeral 6.4.1.4 del artículo 6 de la mencionada Directiva establece que el Plan de Desarrollo de las Personas es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad. Además, establece que su elaboración parte del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y que su vigencia es anual;





Que, mediante Resolución Jefatural N° 029/IGN/GG-ORRHH de fecha 27 de Febrero del 2019, se resolvió aprobar la conformación del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Geográfico Nacional para el Año Fiscal 2019;

Que, mediante el Informe del visto, la Oficina de Recursos Humanos concluye recomendando la Aprobación del Plan de Desarrollo del Personal del Instituto Geográfico Nacional para el Año Fiscal 2019, el mismo que se encuentra debidamente validado por el Comité de elaboración del Plan de Desarrollo del Personal del Instituto Geográfico Nacional, conforme consta del Acta de Sesión del Comité de elaboración del Plan de Desarrollo de personas del Instituto Geográfico Nacional;

Que, de acuerdo a la Ley N° 27292 "Ley del Instituto Geográfico Nacional" y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005 – DE/SG, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, y en uso de las atribuciones conferidas por la por la Resolución Suprema N° 186-2018-DE/EP/COPERE del 29 de noviembre de 2018; y,

Estando a lo propuesto por el señor Coronel Presidente del Comité de Elaboración del Plan de Desarrollo de Personas del Instituto Geográfico Nacional.

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- APROBAR** el Plan de Desarrollo de Personas Anual del Instituto Geográfico Nacional para el AF-2019 que como anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2°.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos, ejecute las acciones de capacitación previstas en el Plan de Desarrollo de las Personas — para el año 2019. Asimismo, haga el seguimiento y evaluación de las acciones de capacitación.

**Artículo 3°.-** Disponer que la Oficina de Recursos Humanos remita copia de la presente Resolución y su anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR y a la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe; de conformidad con lo dispuesto en el numeral 8.3 de la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

**Artículo 4°.-** Disponer a la Oficina de Estadística e Informática, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Instituto Geográfico Nacional.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**

CERTIFICO QUE LA PRESENTE COPIA FOTOSTÁTICA ES REPLICA DE SU ORIGINAL CON EL QUE HA SIDO CONFRONTADO Y AL QUE ME REFIERO CONFORME A LA LEY

25 MAR 2019  
Surquillo,..... de..... del.....



*[Signature]*  
DNI N° 70330211  
SUSAN STEFANY CONTRERAS YACILA  
CAS  
FEDATARIA DEL IGN



*[Signature]*  
O -224472267- A+  
FERNANDO PORTILLO ROMERO  
General de Brigada  
Jefe del IGN



---

# **PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUAL 2019**

---

**INSTITUTO GEOGRÁFICO NACIONAL**

---

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	4
1.1 BASE LEGAL.....	4
1.2 MISIÓN INSTITUCIONAL.....	4
1.3 VISIÓN INSTITUCIONAL.....	5
1.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES 2019 – 2021.....	5
1.5 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD.....	6
II. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	7
III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN.....	7
3.1 OBJETIVOS .....	8
3.2 ESTRATEGIAS.....	9
IV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	9
V. PRIORIDADES DE LA CAPACITACIÓN.....	11
VI. RESPONSABILIDADES .....	11
VII. ANEXO.....	13



## **PRESENTACION**

El Instituto Geográfico Nacional, ente rector de la cartografía en el Perú, tiene sus inicios con la creación del Servicio Topográfico en 1906, como parte del Estado Mayor General del Ejército, iniciándose con ello la capacitación de militares en geodesia y topografía. Posteriormente en 1944, el Servicio Geográfico del Ejército cambió de denominación a Instituto Geográfico Militar (IGM), continuando la importante tarea de elaboración de la Carta Nacional, empleando como nuevo insumo las fotografías aéreas. Finalmente, mediante el Decreto Legislativo N° 130 del 12 de junio de 1981, el IGM pasó a denominarse Instituto Geográfico Nacional (IGN), dadas las nuevas responsabilidades como organismo encargado de planear, dirigir, normar y ejecutar las actividades, geográficas y cartográficas de Perú.

De conformidad con los lineamientos para el tránsito de una entidad pública al Régimen del Servicio Civil, Ley N° 30057", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 034-2017-SERVIR/PE y su modificatoria aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 307-2017-SERVIR/PE, las entidades del Estado deben realizar el tránsito de conformidad a la Ley Servir para el AF-2019. En ese sentido, el Instituto Geográfico Nacional ha elaborado el presente Plan de Desarrollo de Personas anual 2019, según las normativas de SERVIR a fin de desarrollar las competencias en nuestro personal con el objetivo de lograr el cumplimiento de los Objetivos Estratégicos de la entidad.

El presente Plan de Desarrollo de Personas (PDP) está dirigido al personal que labora en el Instituto Geográfico Nacional, de los diversos regímenes laborales y debe definir los Objetivos y las Estrategias de Capacitación para su implementación. (Artículo N° 135 del REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, LEY N° 30057). Asimismo, tiene como finalidad desarrollar los procedimientos, reglas e instrumentos para la gestión del proceso de capacitación, con el propósito de mejorar el desempeño de los servidores del IGN a fin de brindar productos y servicios de calidad al Estado y a los ciudadanos, orientado a una mejora continua de la entidad, acorde con la Política de Modernización de la Gestión Pública del Estado.

**PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUAL DEL INSTITUTO GEOGRÁFICO  
NACIONAL (2019)**

**I. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**

**1.1 BASE LEGAL**

- Ley N° 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas y sus modificatorias
- Decreto Supremo N° 007-2005-DE/SG, que aprueba el reglamento de la Ley N° 28359 y sus modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1144, que regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas.
- Decreto Supremo N° 014-2013-DE, que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1144.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE que aprueba la Directiva de Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas.

**1.2 MISIÓN INSTITUCIONAL**

El Instituto Geográfico Nacional planea, dirige, norma y ejecuta actividades relacionadas con la Geomática, actualizando la base de datos geográfica-cartográfica; en concordancia con la infraestructura de datos espaciales del Perú; a fin de mantener



permanentemente actualizada su cartografía básica oficial, para los fines de desarrollo y defensa nacional PEI 2019 – 2021

### **1.3 VISIÓN INSTITUCIONAL**

Ser una entidad estratégica rectora y líder a nivel nacional en la generación, administración y validación de datos geográficos – cartográficos, con tecnología de vanguardia, que satisfaga la demanda de información confiable para la sociedad peruana.

### **1.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES 2019 - 2021**

El IGN ha elaborado el Plan Estratégico Institucional 2019 – 2021 el cual fue validado por el Sector Defensa y el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico, asimismo, aprobado con la Resolución Jefatural N° 091-2018-IGN/OPP del 14 de junio de 2018, el cual contiene los siguientes Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI):

OEI.01: Proporcionar información geoespacial fundamental para el Estado peruano

OEI.02: Fortalecer el Sistema Geodésico Nacional

OEI.03: Fortalecer la gestión de la información geoespacial en el desarrollo sostenible del país

OEI.04: Promover la educación relacionada a la tecnología e información geoespacial del país

OEI.05: Contribuir a la gestión del riesgo de desastres a nivel nacional

OEI.06: Fortalecer la gestión institucional

### **1.5 DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD**

Las diversas capacitaciones que brinda el Instituto Geográfico Nacional serán dirigidas al personal militar en situación de actividad que labora en la entidad, así como a los trabajadores civiles que pertenezcan a los siguientes regímenes laborales: Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057.

El efectivo del Personal Militar y Civil que labora en el IGN en el AF-2019 es el siguiente:

Tabla 1 : *Régimen del personal que trabaja en el IGN*

N°	PERSONAL/REGIMEN	RÉGIMEN LABORAL	EFFECTIVO
01	Personal Militar (Oficiales, Supervisores, Técnicos y Suboficiales)	Ley N° 28359 y DL N° 1144	119
02	Personal Civil de Carrera Administrativa (Empleados Civiles del Ejército)	Decreto Legislativo N° 276	09
03	Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	Decreto Legislativo N° 1057	35

Tabla 2 : *Personal civil por Unidades Orgánicas*

N°	AREA LABORAL	DL N°1057 (CAS)	DL N°276 (EECC EP)	TOTAL
1	Oficina de Contabilidad	4	0	4
2	Oficina de Relaciones Públicas	1	1	2
3	Departamento de Control de Calidad	1	0	1
4	Oficina de Servicios Generales	6	4	10
5	Oficina de Asesoría Jurídica	1	0	1
6	Oficina de Recursos Humanos	1	1	2
7	Oficina de Abastecimiento	1	0	1
8	Oficina de Comercialización	1	1	2
9	Oficina de Tesorería	1	0	1
10	Departamento de SIG	0	1	1
11	Departamento de Fotogrametría	1	0	1
12	Oficina de Planeamiento y Presupuesto	3	0	3
13	Oficina de Estadística e Informática	7	0	7
14	Órgano Control Institucional	2	0	2
15	Departamento de Geodesia	3	0	3
16	Escuela Nacional de Geomática	0	1	1



17	Oficina de Registro y Archivo	0	0	0
18	Departamento de Demarcación territorial	1	0	1
19	Oficina de Control Patrimonial	1	0	1
		<b>35</b>	<b>9</b>	<b>44</b>

## II. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación en el IGN se han realizado grupos de trabajo con el personal de directores, jefes y personal técnico de apoyo, donde se plasmó la metodología para llevar a cabo la identificación de las necesidades de capacitación del personal de la entidad.

Para el Diagnóstico de Necesidades y la elaboración de la Matriz de Capacitación del Plan de Desarrollo de Personas (PDP), se realizaron las siguientes acciones:

- Mesas de trabajo con el personal de directores, jefes y personal técnico de apoyo, involucrados en la elaboración del PDP.
- Levantamiento de información sobre las necesidades de capacitación de las diferentes áreas de la entidad.
- Validación de la Información por la Unidad de Recursos Humanos del IGN.
- Elaboración del Diagnóstico de Necesidades y Matriz de Capacitación del IGN.

## III. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN ANUAL

Los objetivos y estrategias de capacitación anual del IGN se orientan al cierre de brechas de capacitación para el efectivo cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales establecidos en el PEI 2019 – 2021 del IGN, los cuales se detallan a continuación:

### 3.1 Objetivos de Capacitación anual

- OC.01: Desarrollar competencias gerenciales

Este objetivo permitirá a la Alta Dirección y a los Directores adquirir las competencias necesarias para gestionar adecuadamente las funciones inherentes a su cargo, así como

para cumplir la normativa del Estado y las exigencias de una gestión efectiva.

- OC.02: Desarrollar conocimientos técnicos especializados

Este objetivo permitirá el cumplimiento de los más altos estándares de producción de información geoespacial, alineada a la evolución tecnológica y a los estándares técnicos internacionales.

- OC.03: Desarrollar conocimientos y habilidades en gestión pública

Este objetivo está orientado a la capacitación de todo el personal administrativo de la entidad, el cual requiere adecuar los sistemas administrativos a los lineamientos de una administración pública moderna.

- OC.04: Desarrollar habilidades blandas en el personal.

Este objetivo se orienta a la capacitación de todo el personal de la entidad para el fortalecimiento de la cultura organizacional, valores y habilidades que garanticen la generación de un producto o servicio de calidad al servicio del Estado y del ciudadano.

- OC.05: Promover la capacitación interna acorde a la Ley del Servicio Civil

Objetivo orientado al fortalecimiento de la capacitación del personal responsable con la implementación efectiva de la Ley del Servicio Civil.

### **3.2 Estrategias de Capacitación Anual**

La Capacitación se llevará a cabo teniendo en cuenta lo siguiente:

- EC.01: Implementación de un Sistema de Gestión de la Capacitación para la gestión efectiva de todas las etapas del PDP.



- EC.02: Determinación de las brechas de capacitación en las fases de orientación, prevención y corrección en forma permanente, debiendo ser recepcionado por el Sistema de Gestión de la Capacitación.
- EC.03: Implementación de convenios de cooperación con entidades nacionales e internacionales para la capacitación técnica y administrativa del personal.
- EC.04: Implementación de mecanismos y acciones de evaluación del personal capacitado que aseguren la calidad de dicha capacitación.
- EC.05: Implementación de mecanismos y acciones que aseguren una retribución del personal capacitado a la Institución, posterior a la capacitación recibida.

#### IV. EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación tendrá una evaluación para monitorear su alcance, así como los indicadores que midan el impacto del mismo, siguiendo los siguientes pasos definidos:

- **Reacción:** Mide la satisfacción de los participantes respecto a la capacitación. Este nivel de satisfacción sirve para valorar los aspectos positivos de la capacitación y mejorarlas en el futuro.
- **Aprendizaje:** Mide los conocimientos adquiridos después de la capacitación, así como el grado de asimilación de los participantes, permitiendo identificar las brechas de la capacitación y mejorarlas.
- **Aplicación:** Como su nombre lo indica, en este paso se mide la incidencia de la aplicación de las capacitaciones previas en el trabajo diario que se realiza en la entidad.
- **Resultado:** Es el paso más importante de todos. Mediante una correcta medición se podrá identificar y apreciar mejor las capacitaciones realizadas, cuáles reforzar, qué capacitaciones

incluir y cuáles obviar. Por lo tanto, al final se medirá el impacto en la Unidad u Oficina orgánica como tal.

- **Retorno de la inversión:** En este paso se realizará una comparación entre la inversión realizada y el retorno a la entidad.

Los mecanismos de seguimiento y evaluación a emplearse serán los siguientes:

- Nivel de ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas
- Resultados comparativos del número de participantes al ingreso y culminación del evento de capacitación.
- Encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes: desarrollo del curso, expositor, material e infraestructura.
- Requerimiento de informes de los trabajadores que han participado en forma individual en eventos de capacitación.
- Informe de difusión (trabajo aplicativo) de conocimientos adquiridos en eventos realizados en el exterior o en el país en forma individual (becados) con licencia por capacitación.
- Taller de difusión de conocimientos donde el personal beneficiado, dará una exposición de los conocimientos adquiridos en la capacitación que ha participado.

## V. PRIORIDADES DE LA CAPACITACIÓN

Para realizar la programación de la capacitación se tomarán en cuenta los siguientes parámetros:

- **Capacitaciones con prioridad A:** Necesidades previstas en los planes de mejora con calificación de personal de rendimiento sujeto a observación.
- **Capacitaciones con prioridad B:** Requerimientos originados en nuevas funciones, herramientas y otros cambios que afecten el funcionamiento de la entidad.



- **Capacitaciones con prioridad C:** Requerimientos originados para el cierre de brechas identificados en los diagnósticos institucionales o planes de mejora de los servicios.

## VI. RESPONSABILIDADES

- Directivos: Impulsar la capacitación del personal con miras al desarrollo personal y profesional, en cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales, mediante la aplicación de su conocimiento en sus respectivos puestos de trabajo.
- Personal capacitado: Cumplir los compromisos derivados de la capacitación en el marco del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas".
- Oficina de Recursos Humanos: Cumplir con lo establecido en el D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR/PE.
- Oficina de Planeamiento y Presupuesto: Verificar que los objetivos de capacitación se orienten al cumplimiento de los Objetivos Estratégicos Institucionales. Asimismo, gestionar el presupuesto para asegurar la capacitación planificada del personal. Por otro lado, informar oportunamente a la Oficina de Recursos Humanos la oportunidad de becas, pasantías, convenios y demás asociados a cerrar las brechas de capacitación

## VII. ANEXO

- Determinación de metas e indicadores al Plan de Desarrollo de Personas Anual del IGN (2019).



  
 O -224472267- A+  
**FERNANDO PORTILLO ROMERO**  
 General de Brigada  
 Jefe del IGN

**ANEXO N° 1: (DETERMINACION DE METAS E INDICADORES) AL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUAL DEL IGN (2019)**

N/O	OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	META	INDICADORES 2019-2023
1	Desarrollar competencias gerenciales.	100 % del total del personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado = N° de personas capacitadas/ N° total del personal de la Alta Dirección, Directores y Jefes
2	Desarrollar conocimientos técnicos especializados.	100 % del total del personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado = N° de personas capacitadas/ N° total del personal técnico especialista
3	Desarrollar conocimientos y habilidades en gestión pública.	50 % del total del personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado = N° de personas capacitadas/ N° total del personal administrativo
4	Desarrollar habilidades blandas en el personal.	80 % del total del personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado = N° de personas capacitadas/ N° total del personal del IGN
5	Promover la capacitación interna acorde a la Ley del Servicio Civil.	100 % del total del personal capacitado	Porcentaje de personal capacitado = N° de personas capacitadas/ N° total del personal responsable de la implementación de la Ley SERVIR



  
O-224472267-A+  
FERNANDO PORTILLO ROMERO  
General de Brigada  
Jefe del IGN



MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS DEL INSTITUTO GEOGRAFICO NACIONAL -2019

PDP 2019															
N°	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACION	CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIADOS	MATERIA DE LA ACCION DE CAPACITACION	NOMBRE DE LA ACCION DE CAPACITACION	TIPO DE CAPACITACION	TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	PRIORIDAD	NIVEL DE EVALUACION	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS	MONTO TOTAL
1	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	REDES	MACHUCA PAULINO JOSE	1	B3	DISEÑO DE MODELAMIENTO DE PROCESOS ORGANIZACIONALES	FORMACION LABORAL	CURSO	A	REACCION /APRENDISAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/2,707.00		S/2,707.00
2	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	REDES	ERIK SANDOVAL ESPINOZA	1	B3	PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN SIBERSEGURIDAD	FORMACION PROFESIONAL	PROGRAMA	A	REACCION /APRENDISAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 3,000.00		S/ 3,000.00
3	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	PROGRAMADOR	LIDO PABLO GUILLEN COCCACCIRO JONATHAN QUINTANA	2	B3	MCSA SQL 2016 BUSINESSINTELIGENC E DEVELOPMENT	FORMACION LABORAL	ESPECIALIZACION	D	REACCION /APRENDISAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 5,734.00		S/ 5,734.00
4	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	SOPORTE TECNICO	FIDEL QUIÑONES ROMERO / JESUS SAVALETA ANTON	2	G1	ELECTRONICA BASICA	FORMACION LABORAL	CURSO	D	REACCION /APRENDISAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 420.00		S/ 420.00
5	OFICINA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	SOPORTE TECNICO	FIDEL QUIÑONES ROMERO / JESUS SAVALETA ANTON	2	G1	REPARACION DE PLACAS MADRES	FORMACION LABORAL	CURSO	D	REACCION /APRENDISAJE	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 220.00		S/ 220.00
6	OFICINA DE CONTABILIDAD	VARIOS	VARIOS	3	A4	SIGA	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDISAJE /APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 1,500.00		S/ 1,500.00
7	OFICINA DE CONTABILIDAD	VARIOS	VARIOS	3	A4	SIAF	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDISAJE /APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 1,500.00		S/ 1,500.00
8	OFICINA DE CONTABILIDAD	VARIOS	VARIOS	2	A4	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	APRENDISAJE /APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 800.00		S/ 800.00
9	OFICINA DE CONTROL PATRIMONIAL	VARIOS	GIACARLA ESTRADA SOLARI	1	B7	GESTION BIENES MUEBLES E INMUEBLES DE PROPIEDAD DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	A	APRENDISAJE/APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 1,500.00		S/ 1,500.00
10	ORRPP	DISEÑADOR	JESUS MELENDES VELASQUEZ	1	B6	DISEÑO DIGITAL	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 3,000.00		S/ 3,000.00
11	ORRPP	COMUNICACION SOCIAL	LADY ESCALANTE SIFUENTES	1	B6	PROTOCOLO DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APLICACION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 3,000.00		S/ 3,000.00
12	OFICINA DE ABASTECIMIENTO	JEFE DE ALMACEN INSUMOS	CASO MALDONADO EDGAR	1	B7	ALMACENAJE	FORMACION LABORAL	CURSO	B	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 800.00		S/ 800.00
13	OFICINA DE ABASTECIMIENTO	ADMIVO	QUICAÑO VELASQUEZ JHON	1	B4	CONTRATACION DE ADQUISICIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	B	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 1,500.00		S/ 1,500.00
14	OFICINA DE ABASTECIMIENTO	CONTRATACIONES	YAGUA MERMA MILAGROS	1	A3	CONTRATACION DE ADQUISICIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	A	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 1,500.00		S/ 1,500.00



15	OFICINA DE ABASTECIMIENTO	ASISTENTE DE ABASTECIMIENTO	HUIARANCA OLIVARES MAIBEL	1	B4	CONTRACION DE ADQUISICIONES DEL ESTADO	FORMACION LABORAL	CURSO	A	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 1,500.00	S/. 1,500.00
16	OFICINA DE TESORERIA	ASISTENTE DE TESORERIA	PALOMINO MORALES PAUL LEVANO ORTEGA JESUS SINDY ORIHUELA MIRANDA	3	A3	SIGA	FORMACION LABORAL	CURSO	B	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 1,200.00	S/. 1,200.00
17	OFICINA DE TESORERIA	ASISTENTE DE TESORERIA	PALOMINO MORALES PAUL LEVANO ORTEGA JESUS SINDY ORIHUELA MIRANDA	3	A3	SIAF	FORMACION LABORAL	CURSO	A	CURSO	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 1,500.00	S/. 1,500.00
18	OFICINA DE TESORERIA	ASISTENTE DE TESORERIA	PALOMINO MORALES PAUL LEVANO ORTEGA JESUS SINDY ORIHUELA MIRANDA	1	A3	NUEVO MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE TESORERIA	FORMACION LABORAL	CURSO	A	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 2,150.00	S/. 2,150.00
19	OFICINA DE COMERCIALIZACION	VENTAS	MORANTE LEGUIA LOLY	1	G5	CAJERO FINANCIERO Y COMERCIALES	FORMACION LABORAL	CURSO	A	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 1,250.00	S/. 1,250.00
20	OFICINA DE REGISTRO Y ARCHIVO	SUPERVISOR	FARIAS ROJAS REYNALDO	1	G2	CURSO INTERMEDIO DE ARCHIVO	FORMACION LABORAL	CURSO	A	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 800.00	S/. 800.00
21	OFICINA DE REGISTRO Y ARCHIVO	OPERADOR	PEREZ SANCHES GUIDO	1	G2	CURSO BASICO DE ARCHIVO	FORMACION LABORAL	CURSO	A	APRENDISAJE	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 600.00	S/. 600.00
22	ESC CART	DIRECTOR	GUILLERMO VALDEON PERCY	1	D4	GESTION EDUCATIVA	FORMACION PROFESIONAL	CURSO	A	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 4,000.00	S/. 4,000.00
23	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	AUDITOR	CABEZAS/ ANDRES	2	B5	CONTROL GUBERNAMENTAL	FORMACION PROFESIONAL	DIPLOMADO	D	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE		
24	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	AUDITOR	CABEZAS/ ANDRES	2	B5	GESTION POR RESULTADOS	FORMACION PROFESIONAL	CURSO	D	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE		
25	OFICINA DE RECURSOS HUAMANOS	ASISTENTE	QUIROZ ROJAS ESTEFANY	1	J4	ETICA Y CIUDADANIA	FORMACION LABORAL	CURSO	A	APRENDISAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/.	S/.
26	OFICINA DE RECURSOS HUAMANOS	ESPECIALISTA	MARCO GUTIERREZ	1	B4	GESTION DE RECURSOS HUMANOS	FORMACION LABORAL	CURSO	A	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/. 1,500.00	S/. 1,500.00
27	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	VARIOS	VARIOS	3	C1	DERECHO LABORAL	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 2,400.00	S/. 2,400.00
28	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	VARIOS	VARIOS	3	C1	CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES	FORMACION LABORAL	CURSO	C1	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 2,400.00	S/. 2,400.00
29	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	VARIOS	VARIOS	3	C1	FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	C1	CURSO	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 5,000.00	S/. 5,000.00
30	DCE	VARIOS	VARIOS	5	E5	CURSO DE MANEJO DE PROGRAMA	FORMACION LABORAL	CURSO	D	CURSO	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 400.00	S/. 400.00
31	DCE	VARIOS	VARIOS	5	E5	CURSO DE MANTENIMIENTO ARPAS	FORMACION LABORAL	CURSO	D	CURSO	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 200.00	S/. 200.00
32	DCE	VARIOS	VARIOS	5	E5	CURSO RPA	FORMACION LABORAL	CURSO	D	CURSO	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 700.00	S/. 700.00
33	DCE	VARIOS	VARIOS	5	E5	CURSO RPA EN OPERACIONES MILITARES	FORMACION LABORAL	CURSO	D	CURSO	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/. 650.00	S/. 650.00
34	DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESPECIALES	VARIOS	VARIOS	5	E5	GIS APLICADO A CARTOGRAFIA	FORMACION LABORAL	CURSO	A	REACCION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/. 1,500.00	S/. 1,500.00



35	DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESPECIALES	VARIOS	VARIOS	5	E5	DISEÑO Y 3D ANIMACION	FORMACION LABORAL	TALLER	A	REACCION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 1,500.00		S/ 1,500.00
36	DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESPECIALES	VARIOS	VARIOS	5	E5	DISEÑO GRAFICO DIGITAL	FORMACION LABORAL	TALLER	A	REACCION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 1,500.00		S/ 1,500.00
37	DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESPECIALES	VARIOS	VARIOS	5	E5	REDACCION	FORMACION LABORAL	TALLER	A	REACCION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 1,800.00		S/ 1,800.00
38	DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESPECIALES	VARIOS	VARIOS	5	E5	DIPLOMADO EN GESTION DE PROYECTOS	FORMACION LABORAL	TALLER	A	REACCION	PRESENCIAL	II TRIMESTRE	S/ 8,000.00		S/ 8,000.00
39	DEPARTAMENTO DE SISTEMA INTEGRADO GEOGRAFICA	VARIOS	VARIOS	8	D8	ARGIS V.10.6	FORMACION LABORAL	TALLER	A	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 3,000.00		S/ 3,000.00
40	OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	VARIOS	VARIOS	3	A2	PLANIAMIENTO ESTRATEGICO SECTOR PUBLICO	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	A	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 4,500.00		S/ 4,500.00
41	OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO	VARIOS	VARIOS	5	A2	GESTION PUBLICA PARA LA MEJORA CONTINUA	FORMACION LABORAL	DIPLOMADO	A	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/1000,00		S/1000,00
42	SUBDIRECCION DE GEOGRAFIA	VARIOS	VARIOS	7	E5	TOPOGRAFIA DIGITAL	FORMACION LABORAL	TALLER	A	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE	S/ 500.00		S/ 500.00
43	SUBDIRECCION DE GEOGRAFIA	VARIOS	VARIOS	7	E6	DIPLOMADO EN GEOMATICA	FORMACION PROFESIONAL	DIPLOMADO	B	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE		S/ 5,000.00	S/ 5,000.00
44	SUBDIRECCION DE GEOGRAFIA	VARIOS	VARIOS	7	E7	CURSO DE CARTOGRAFIA DIGITAL, GPS Y GOOGLE EARTH PRO	FORMACION PROFESIONAL	CURSO	B	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE		S/ 5,000.00	S/ 5,000.00
45	SUBDIRECCION DE GEOGRAFIA	VARIOS	VARIOS	7	E8	GESTION TERRITORIAL	FORMACION PROFESIONAL	DIPLOMADO	B	REACCION	PRESENCIAL	III TRIMESTRE		S/ 5,000.00	S/ 5,000.00
46	DEPARTAMENTO DE GEODESIA	VARIOS	VARIOS	7	E6	AUTOCAD	FORMACION LABORAL	TALLER	A	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 450.00		S/ 450.00
47	DEPARTAMENTO DE GEODESIA	VARIOS	VARIOS	7	E7	PROCESAMIENTO DE PUNTOS GEODESICOS	FORMACION LABORAL	CURSO	A	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 500.00		S/ 500.00
48	DEPARTAMENTO DE PROCESAMIENTO GEODESICO	VARIOS	VARIOS	7	E7	PROCESAMIENTO GEODESICO DE LINEA DE BASE Y AJUSTE DE REDES	FORMACION LABORAL	CURSO	D	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE		S/ 5,000.00	S/ 5,000.00
49	DEPARTAMENTO DE PROCESAMIENTO GEODESICO	VARIOS	VARIOS	7	E7	PROCESAMIENTO GEODESICO CON SOFTWARE CIENTIFICO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE		S/ 3,000.00	S/ 3,000.00
50	DEPTO CONTROL DE CALIDAD	VARIOS	VARIOS	2		GESTION DE CALIDAD ISO 9001	FORMACION LABORAL	CURSO	A	REACCION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 2,000.00		S/ 2,000.00
51	FOTOGRAMETRIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	VILLAFUERTE VELASQUEZ DULIA	1	G3	GESTION DE DOCUMENTOS U TECNOLOGIA DE ARCHIVO	FORMACION LABORAL	CURSO	D	APLICACION	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 400.00		S/ 400.00
52	DEPTO CONTROL DE CALIDAD	VERIFICADOR	CARMELINO BOCANEGRA	1	E5	GOGLE EARTH PRO	FORMACION LABORAL	CURSO	C	APRENDISAJE	PRESENCIAL	IV TRIMESTRE	S/ 500.00		S/ 500.00
<b>TOTAL</b>													<b>S/</b>	<b>99,874.00</b>	