



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI

"Puerta de Oro hacia los grandes Ríos"



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 016 -2019-GAF/MDM

Distrito  
Rio Tambo

Mazamari, 27 de marzo de 2019.

### EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI;

Provincia  
VISTO, el informe N° 080-2019-SG.RR. HH/MDM, con asunto "Informe final del Plan de Desarrollo de Persona 2019 – anualizado – de la Municipalidad Distrital de Mazamari".

#### CONSIDERANDO:

Coviralli  
Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

Que, por su parte, el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales. La capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el literal b) del artículo 2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que, entre las atribuciones de SERVIR, se encuentra la de dictar normas, directivas, opiniones y reglas en materia del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos con carácter vinculante;

Que, la Tercera Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que, SERVIR podrá aprobar normas aclaratorias o de desarrollo del mencionado Reglamento, dentro del marco legal vigente;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, se aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", que tiene por 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;







# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI

"Puerta de Oro hacia los grandes Ríos"



Gestión 2019 - 2022

Que, bajo Ley N°. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades establece normas sobre la creación, origen, naturaleza, autonomía, organización autoridad, tipos, competencias, clasificación y régimen económico de la Municipalidad; también sobre la relación de ellas y con las demás organizaciones del Estado y las privadas, así como los mecanismos de participación Ciudadana y los regímenes especiales de las Municipalidades.

Que, bajo Acuerdo de Concejo N°. 136 – 2018 –CM/MDM, se aprobó el Plan Estratégico Institucional 2018 – 2021 (PEI), con la finalidad de establecer una política institucional que aporte, coadyuve a la mejora de la calidad de vida de sus pobladores, identificando y centrando su accionar en la idónea prestación los bienes y servicios a la ciudadanía mazamarina. En ese sentido, en el marco institucional, tiene como Eje Estratégico 3 Mejorar, Modernizar la Gestión Pública, a través de capacitaciones especializadas dirigidos a los servidores locales.

Que, con Ordenanza Municipal N°. 14-2017 –CM/MDM se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) distrital, con el objetivo de organizar la gestión administrativa, orientar las labores de los servidores en el marco del proceso de descentralización y modernización de la Gestión Pública del Estado. Enmarcado en atender con eficacia y eficiencia la prestación de los servicios municipales esenciales como son: programas sociales, saneamiento ambiental, limpieza, comercialización, promoción cultural y otros.

Que, habiendo sustentado el Comité de Planificación de la Capacitación y la Sub Gerencia de Recursos Humanos el informe N° 080-2019 SG.RR.HH /MDM, con asunto "Informe final del Plan de Desarrollo de Persona 2019 – anualizado – de la Municipalidad Distrital de Mazamari", solicitan la aprobación de dicho plan.

Que, en consecuencia, es necesario aprobar el Plan de Desarrollo de Personas 2019 – Anualizado de la Municipalidad Distrital de Mazamari.

## SE RESUELVE:

**Artículo 1.** Aprobar el Plan de Desarrollo de Personas 2019 – Anualizado de la Municipalidad Distrital de Mazamari, que en Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.** Disponer que el Comité de Planificación de la Capacitación, en coordinación con la Sub Gerencia de Recursos Humanos, se encarguen de implementar las actividades de capacitación comprendidas en el Plan de Desarrollo de Personas 2019 – Anualizado, que se aprueba en el Artículo 1 de la presente Resolución.

**Artículo 3.** Disponer que la Sub Gerencia de Recursos Humanos, remita copia de la presente Resolución y su Anexo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR a través de la dirección de correo electrónico [pdp@servir.gob.pe](mailto:pdp@servir.gob.pe), en el plazo y formato establecidos en la normatividad vigente.

## POR TANTO:

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI

CPC. **Ciro G. Naupari Brenales**  
Gerencia de Administración y Finanzas

# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAZAMARI

## PDP 2019

**MARCELINO CAMARENA TORRES**

Alcalde Distrital de Mazamari



---

**Comité del Plan de Desarrollo de las Personas  
Al Servicio de la Municipalidad Distrital de Mazamari**

**Mauro Esteban Adatao Arroyo**

Gerente Municipal

Presidente



**Cecilia Mercedes Torre Flores**

Gerente de Planificación y Presupuesto

Miembro

**Marcelina Ernestina Rojas Herrera**

Sub Gerente de Recursos Humanos

Miembro

**Luis Miguel Arenas Silvestre**

Representante de los Trabajadores

Miembro



## ÍNDICE

### PRESENTACIÓN

### I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### II. MARCO LEGAL

#### 2.1. Antecedentes Normativos

### III. VIGENCIA

### IV. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

#### 4.1. Misión

#### 4.2. Visión

#### 4.3. Política Municipal de calidad

#### 4.4. Objetivos Estratégicos Institucional

### V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

### VI. NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

### VII. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN

#### 7.1. Objetivo General

#### 7.2. Objetivos Específicos

### VIII. METAS DE LA CAPACITACIÓN

### IX. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

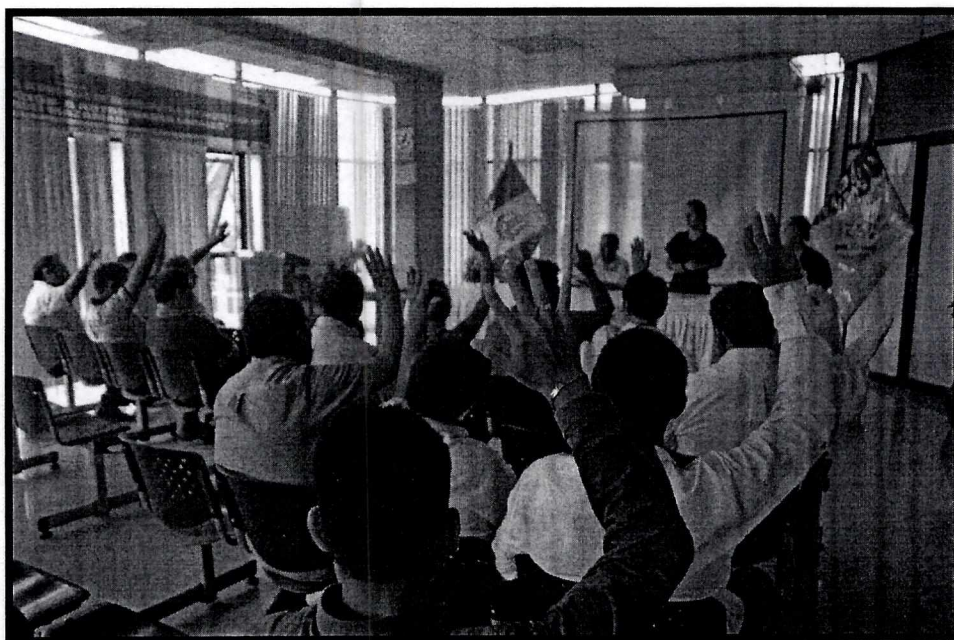
### X. EVALUACIÓN

### XI. FINANCIAMIENTO

### XII. RESPONSABLES



## PRESENTACIÓN



El Plan de Desarrollo de Personas 2019 –Anualizado de la Municipalidad Distrital de Mazamari, ha sido elaborado en atención a los planes de desarrollo de la institución en mención y de acuerdo a lo establecido en la Directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

La Municipalidad Distrital de Mazamari presenta su Plan de Desarrollo de Personas 2019, orientado a determinar lineamientos y acciones a ejecutar por el gobierno Local, buscando cumplir sus objetivos centrales de desarrollo humano, competitividad, desarrollo urbano y rural. En ese sentido, los criterios de planificación estratégico, contenidos en el presente documento Anualizado, contribuirán al logro de una capacitación y entrenamiento del recurso humano a nivel nacional, permitiendo a la municipalidad en mención, cumplir en forma efectiva con el rol de planificar íntegramente el desarrollo local y realizar el ordenamiento territorial respectivo.

Mazamari, marzo de 2019.

Comité de elaboración del PDP 2019 – Anualizado  
Municipalidad Distrital de Mazamari



## PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2019 - ANUALIZADO

### I. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas 2019 – anualizado, es de aplicación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari, regulado por el Decreto Legislativo N°. 276, Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Decreto Legislativo N°. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral de los Contratados bajo Régimen Especial del Decreto Legislativo N°. 1057; en el marco del cumplimiento de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”, de la Ley N°. 30057, Ley del Servicio Civil.



### II. MARCO LEGAL

#### 2.1. Antecedentes Normativos

- Constitución Política del Perú  
Ley N°. 30057, Ley del Servicio Civil
- Decreto Legislativo N°. 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público
  - Decreto Supremo N°. 009-2010, 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, Ley del Servicio Civil
  - Decreto Legislativo N°. 276, Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
  - Decreto Legislativo N°. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral de los Contratados bajo Régimen Especial del Decreto Legislativo N°. 1057
  - Ley N°. 27972, Ley Orgánica de Municipalidades
  - Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”
  - Ordenanza Municipal N°. 14-2017 –CM/MDM, en el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Mazamari
  - Acuerdo de Concejo N°. 136 – 2018 –CM/MDM, en el que se aprueba el Plan Estratégico Institucional 2018 – 2021 (PEI) de la Municipalidad Distrital de Mazamari



### III. VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Desarrollo de Personas 2019 – anualizado de la Municipalidad Distrital de Mazamari, se comprende entre los meses enero y diciembre del año en mención.

### IV. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

#### 4.1. Misión

“La Municipalidad Distrital de Mazamari es una institución intercultural que cuenta con recursos humanos calificados y que promueven el desarrollo integral, sostenible y participativo del distrito de Mazamari en los ámbitos social, económico, institucional y ambiental, mediante una gestión orientada a resultados; a través de servicios públicos eficientes, eficaces y transparentes, con valores de justicia social y democracia”.



#### 4.2. Visión

“La Municipalidad Distrital de Mazamari es un gobierno local intercultural, competitivo, promotor del desarrollo social, económico, productivo, institucional y ambiental de su jurisdicción, con tecnología y personal competente orientados al servicio de la comunidad con atención de calidad y equidad que contribuyen en el mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía, en un ambiente seguro y saludable”.



#### 4.3. Política Municipal de calidad

La Municipalidad mazamarina, despliega servicios públicos de calidad que fomentan el desarrollo local. Es decir, en base a las necesidades que se generan en la ciudadanía, la institución municipal se encarga de satisfacer, de manera oportuna y eficiente, las expectativas de los vecinos y administrados. Y, con ello, mejorando continuamente la gestión y desempeño de los trabajadores.

#### 4.4. Objetivos Estratégicos Institucional

**Línea Estratégica:** Mazamari con servicios básicos, públicos de calidad y segura

- Promover el desarrollo de distrito con acuerdo de la población organizada.
- Promover liderazgos locales privilegiando la participación de los jóvenes, las mujeres y los sectores usualmente excluidos de la toma de decisiones.
- Promover el desarrollo de oportunidades en los grupos vulnerables mediante la generación de condiciones de equidad.
- Fortalecer, mejorar la educación, identidad cultural a través del reconocimiento de la identidad mazamarina.

**Línea Estratégica:** Mazamari productiva

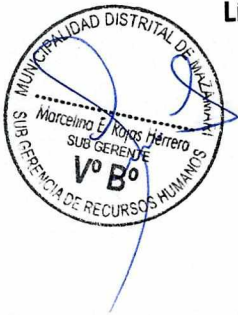




- Promover el desarrollo de las PYMES para los proyectos productivos a un mediano y largo plazo, que permita mejorar la calidad de vida de la población.
- Fomentar una cultura emprendedora y de generación de ingresos.
- Mejorar la administración tributaria municipal.
- Desarrollar un Plan urbano distrital.
- Implementar y mejorar los centros turísticos de las zonas designas para tal fin.

**Línea Estratégica: Mazamari con ordenamiento y acondicionamiento territorial**

- Promover una gestión integral del ambiente y el territorio que preserve y maneje el patrimonio natural y minimice los impactos negativos generados, buscando sostenibilidad del distrito a través de acciones de conservación y el desarrollo de una cultura ambiental entre los ciudadanos y las empresas.



**Línea Estratégica: Mazamari líder en gobernabilidad y participativa**

- Promover el desarrollo local a través de una gestión concertada con la población organizada y los actores económicos, fortaleciendo los procesos de presupuesto participativo y rendición de cuentas descentralizados, formulación, actualización de documentos de gestión.
- Promover el gobierno abierto, mediante la transparencia, integridad y ética pública, la participación y colaboración ciudadana en el debate de las políticas públicas y en la expresión de opinión y desempeño de la municipalidad.

## V. ESTRUCTURA ORGÁNICA

1. Órgano de Gobierno
  - a. Concejo Municipal
2. Alta Dirección
  - a. Alcaldía
  - b. Gerencia Municipal
3. Órganos Consultivos y Deliberativos
  - a. Comisión de Regidores
4. Órganos de Coordinación
  - a. Concejo de Coordinación Local Distrital
  - b. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana
  - c. Comité Distrital de Defensa Civil
  - d. Comité de Administración del PVL
  - e. Comité Multisectorial de los Derechos del Niño y del Adolescente
  - f. Junta de Delegados Vecinales
  - g. Consejo Distrital de la Juventud
  - h. Asamblea de Alcaldes de Centros Poblados



- i. Comité de Demarcación Territorial
  - j. Congreso de Pueblos Originarios
- 5. Órganos de Defensa Institucional
  - a. Oficina de Procuraduría Pública municipal
- 6. Órgano de Control
  - a. Órgano de Control Institucional - OCI
- 7. Órgano de Asesoramiento
  - a. Gerencia de Asesoría Jurídica
  - b. Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
- 8. Órganos de Apoyo
  - a. Oficina de Secretaría General
  - b. Oficina de Informática y Tecnología
  - c. Gerencia de Administración y Finanzas
  - d. Gerencia de administración Tributaria
- 9. Órganos de Línea
  - a. Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural
  - b. Gerencia de Desarrollo Económico Territorial
  - c. Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Públicos
  - d. Gerencia de Desarrollo Social y Humano
  - e. Gerencia de Desarrollo de Comunidades Indígenas
- 10. Órgano Desconcentrado
  - a. Oficina de Registro Civil



## VI. NÚMERO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD

**Tabla 01: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari – Régimen Laboral 2019**

N°.	Dependencia	Tipo de Régimen Laboral				TOTAL
		D.L. 276	D.L. N°.728	D.L. N°. 1057 - CAS	Ley N°. 30057	
1	Alcaldía	1		1		2
2	Gerencia Municipal			1	1	3
3	Oficina de Procuraduría Municipal	1		1		2
4	Oficina de Control Institucional - OCI			1		1
5	Gerencia de Asesoría Jurídica			2		2
6	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	1		3		4
7	Oficina de Secretaría General	2	1	7		10
8	Oficina de Informática y Tecnología			1		1
9	Gerencia de Administración y Finanzas	4		15		19
10	Gerencia de Administración Tributaria	1		1		2
11	Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural	2	2	35		39
12	Gerencia de Desarrollo Económico Territorial	1		11		12
13	Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Públicos	8	4	71		83
14	Gerencia de Desarrollo Social y Humano	1		15		16
15	Gerencia de Desarrollo de Comunidades Indígenas			3		3
16	Oficina de Registro Civil	2				
TOTAL		24	7	168	1	200

Fuente: Sub Gerencia de Recursos Humanos 2019.

Por lo cual, se podría decir que, la población objetivo a capacitar en la Municipalidad Distrital de Mazamari es de 200 trabajadores.

## VII. OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN


### 7.1. Objetivo General

Promover el desarrollo de las capacidades profesionales y técnicas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Mazamari, en lo referente al



fortalecimiento y desarrollo de capacidades y competencias, que permitan a mediano, corto y largo plazo el logro de los objetivos institucionales orientados a resultados.

## 7.2. Objetivos Específicos

- 
- Gestionar el desarrollo profesional y técnico de los trabajadores.
  - Contribuir a la mejora de la calidad de los servicios que brinda la Municipalidad.
  - Orientar los esfuerzos de capacitación hacia la retención del talento humano, asegurando la permanencia de los trabajadores en la institución.
  - Aminorar brechas mediante la actualización de conocimientos y capacidades técnicas de los trabajadores, a con fin de cooperar con el cumplimiento de los objetivos propuestos por la institución y la modernización del Estado.
  - Fortalecer las competencias de los trabajadores en material estratégicas como Gestión Pública y Gestión por Procesos.



### VII. METAS DE LA CAPACITACIÓN

- Desarrollar el 75 por ciento (75%) de las actividades de capacitación previstas en el PDP, con la finalidad de aminorar brechas existentes en competencia técnica y administrativa.

#### Indicador de resultado:

Cotejar entre número de actividades propuestas y actividades ejecutadas.

## VIII. DIAGNÓSTICO Y PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

- El Plan de Desarrollo de Personas 2019 de Mazamari se elaboró mediante un proceso sistemático de recolección, identificación y priorización de necesidades de capacitación a través del desarrollo de competencias o conocimientos, los cuales están alineados a los objetivos propuestos por la institución.
- Como insumo se contó con las necesidades de capacitación planteadas por todas las oficinas de la Municipalidad Distrital de Mazamari.
- La información se integró en una sola Matriz de Diagnostico de Necesidades de Capacitación – DNC, con la finalidad de evaluar la pertinencia de las capacitaciones, teniendo en cuenta lo siguiente: a.- beneficio de la capacitación, b.- funciones del trabajador y c.- objetivos de la capacitación

## IX. EVALUACIÓN

La etapa de evaluación será implementada con la finalidad de medir los resultados de las acciones de capacitación ejecutadas durante la vigencia del PDP. La misma que tiene cuatro niveles:



- Nivel de Reacción: encuesta de satisfacción
- Nivel de aprendizaje: Herramienta de medición que proponga de capacitación
- Nivel de aplicación: Propuesta de aplicación
- Nivel de impacto: medición de impacto que proponga la entidad

#### **X.FINANCIAMIENTO**

Las acciones de capacitación contempladas en el Plan de Desarrollo de Personas 2019 – anualizado de la Municipalidad Distrital de Mazamari, serán financiadas con el presupuesto asignado ascendente a la suma de S/ 20, 000. 00 (veinte mil y 00/100 soles).



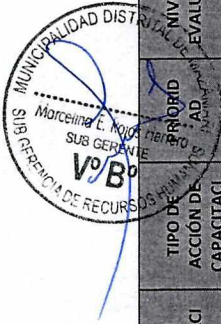
#### **XI. RESPONSABLES**

La ejecución y monitoreo del Plan de Desarrollo de Personas 2019 – anualizado de la Municipalidad Distrital de Mazamari estará a cargo de la Comisión de Planificación de la Capacitación y la Sub Gerencia de Recursos Humanos





# MATRIZ PDP 2019

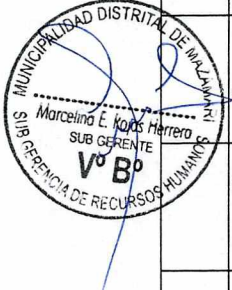


N°	UNIDAD ORGÁNICA	PUESTO	NOMBRE DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE LA CAPACITACIÓN	CANTIDAD TOTAL DE PARTICIPANTES DE LA CAPACITACIÓN	MATERIA DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	TIPO DE CAPACITACIÓN	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NIVEL DE APROFUNDIDAD DE EVALUACIÓN	MODALIDAD	OPORTUNIDAD	MONTO TOTAL	
													COSTOS DIRECTOS	COSTOS INDIRECTOS
1	Transversal	Varios	Varios	200	10	A1.	Planeamiento estratégico presupuesto público	Formación laboral	Curso	A	Presencial	4 Trimestre	S/950.00	--
2	Transversal	Varios	Varios	200	11	A2.	Inversión pública	Formación laboral	Curso	A	Presencial	2 Trimestre	S/1,000.00	--
3	Transversal	Varios	Varios	200	14	A3.	Contrataciones	Formación laboral	Curso	A	Presencial	2 Trimestre	S/1,100.00	--
4	Transversal	Varios	Varios	200	6	A4.	Contabilidad	Formación laboral	Curso	A	Presencial	2 Trimestre	S/950.00	--
5	Transversal	Varios	Varios	200	3	A5.	Tesorería y endeudamiento público	Formación laboral	Curso	B	Presencial	2 Trimestre	S/950.00	--
6	Transversal	Varios	Varios	200	17	B1.	Modernización de la gestión pública	Formación laboral	Curso	A	Presencial	2 Trimestre	S/1,000.00	--
7	Transversal	Varios	Varios	200	11	B2.	Gestión de recursos humanos	Formación laboral	Curso	A	Presencial	2 Trimestre	S/950.00	--
8	Transversal	Varios	Varios	200	2	B3.	TICS	Formación laboral	Curso	C	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
9	Transversal	Varios	Varios	200	6	B4.	Administración	Formación laboral	Curso	B	Presencial	2 Trimestre	S/950.00	--
10	Transversal	Varios	Varios	200	2	B5.	Control Institucional	Formación laboral	Curso	C	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
11	Transversal	Varios	Varios	200	0	B6.	Comunicaciones	Formación laboral	Curso	C	Presencial	4 Trimestre	S/0.00	--
12	Transversal	Varios	Varios	200	4	B7.	Almacén, distribución y control patrimonial	Formación laboral	Curso	B	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
13	Transversal	Varios	Varios	200	5	C1.	Asesoría jurídica	Formación laboral	Curso	B	Presencial	2 Trimestre	S/950.00	--
14	Transversal	Varios	Varios	200	5	C2.	Defensa Legal del Estado	Formación laboral	Curso	B	Presencial	2 Trimestre	S/1,000.00	--
15	Transversal	Varios	Varios	200	4	C3.	Resolución de Controversias	Formación laboral	Curso	B	Presencial	2 Trimestre	S/900.00	--
16	Transversal	Varios	Varios	200	0	D1.	Desarrollo económico	Formación laboral	Curso	C	Presencial	4 Trimestre	S/0.00	--
17	Transversal	Varios	Varios	200	3	D2.	Desarrollo social	Formación laboral	Curso	C	Presencial	4 Trimestre	S/950.00	--





18	Transversal	Varios	Varios	200	4	D3.	Infraestructura, transporte, comunicación	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
19	Transversal	Varios	Varios	200	0	D4.	Gobierno	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/0.00	--
20	Transversal	Varios	Varios	200	3	D5.	Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento y ordenamiento territorial	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
21	Transversal	Varios	Varios	200	2	D6.	Orden interno, orden público y defensa nacional	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/850.00	--
22	Transversal	Varios	Varios	200	4	D7.	Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
23	Transversal	Varios	Varios	200	0	D8.	Investigación, desarrollo tecnológico e innovación tecnológica	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/0.00	--
24	Transversal	Varios	Varios	200	0	D9.	Regulación	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/0.00	--
25	Transversal	Varios	Varios	200	1	D10.	Rectoría de los sistemas administrativos	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	4 Trimestre	S/950.00	--
26	Transversal	Varios	Varios	200	0	E1.	Desarrollo económico	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/0.00	--
27	Transversal	Varios	Varios	200	2	E2.	Desarrollo social	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
28	Transversal	Varios	Varios	200	0	E3.	Infraestructura, transporte, comunicación	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/0.00	--
29	Transversal	Varios	Varios	200	0	E4.	Gobierno	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	4 Trimestre	S/0.00	--
30	Transversal	Varios	Varios	200	1	E5.	Recursos naturales, medioambiente y acondicionamiento	Formación laboral	Curso	Aprendizaje	Presencial	4 Trimestre	S/1,000.00	--



31	Transversal	Varios	Varios	200	1	E6.	Orden interno, orden público y defensa nacional	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/800.00	--
32	Transversal	Varios	Varios	200	2	E7.	Administración de bienes del estado y del patrimonio documental y bibliográfico de la nación	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
33	Transversal	Varios	Varios	200	0	E8.	Investigación científica y desarrollo tecnológico	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/0.00	--
34	Transversal	Varios	Varios	200	1	H1.	Conserjería	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	4 Trimestre	S/650.00	--
35	Transversal	Varios	Varios	200	1	H2.	Mensajería	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/500.00	--
36	Transversal	Varios	Varios	200	9	H3.	Asistencia administrativa	Formación laboral	Curso	A	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
37	Transversal	Varios	Varios	200	2	I1.	Dirección política estratégica	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	4 Trimestre	S/950.00	--
38	Transversal	Varios	Varios	200	2	I2.	Dirección Estratégica	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	4 Trimestre	S/1,000.00	--
39	Transversal	Varios	Varios	200	2	I3.	Dirección operativa estratégica	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/750.00	--
40	Transversal	Varios	Varios	200	0	J1.	Género	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/0.00	--
41	Transversal	Varios	Varios	200	2	J2.	Interculturalidad	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/0.00	--
42	Transversal	Varios	Varios	200	4	J3.	Derechos Humanos	Formación laboral	Curso	B	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/950.00	--
43	Transversal	Varios	Varios	200	2	J4.	Ética	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	3 Trimestre	S/650.00	--
44	Transversal	Varios	Varios	200	3	J5.	Otros	Formación laboral	Curso	C	Aprendizaje	Presencial	2 Trimestre	S/750.00	--
TOTAL														S/30,000.00	