



UNAMAD
UNIVERSIDAD NACIONAL
AMAZÓNICA
DE MADRE DE DIOS

PLAN DE TRABAJO
Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino
en la UNAMAD 2024

FECHA:
Mayo 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



PLAN DE TRABAJO

CAPACITACIÓN EN EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO FEMENINO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS 2024



DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

**Unidad de Recursos Humanos
Unidad Funcional de Desarrollo de Personal**

Puerto Maldonado - Madre de Dios -2024

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



APROBACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO Y ÓRGANOS RESPONSABLES

ROL	ÓRGANO	SELLO Y FIRMA
ELABORADO POR	Unidad Funcional de Desarrollo de Personal	  Lid. Jan Carlos Enriquez Mora COORDINADOR
REVISADO POR	Unidad Recursos Humanos	  Abog. José Luis Luque Tito JEFE
	Dirección General de Administración	  M.Sc. CPC. Erwin David Cordova Jimenez DIRECTOR
APROBADO POR	Rectorado	  Dr. Joab Maquera Ramirez RECTOR (e)

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

ÍNDICE

I. JUSTIFICACIÓN	4
II. BASE LEGAL	5
III. FINALIDAD	6
IV. OBJETIVOS Y METAS	6
V. UNIDADES RESPONSABLES	6
VI. AMBITO DE APLICACIÓN	6
VII. BENEFICIARIOS	7
VIII. CONTENIDO	7
EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO FEMENINO	7
8.1. EMPODERAMIENTO FEMENINO	7
8.2. LIDERAZGO FEMENINO	8
8.3. PROGRAMA DEL EVENTO	11
8.4. CERTIFICACIÓN	11
8.5. RECURSOS Y MATERIALES	11
IX. ARTICULACIÓN AL PEI Y POI	12
X. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES/TAREAS	13
XI. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	14
XII. ANEXOS	14



 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

PLAN DE TRABAJO

CAPACITACIÓN “EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO FEMENINO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS POR DÍA DE LA MADRE, 2024”

I. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, está comprometida con el desarrollo de la sociedad en general y, en el cumplimiento de su labor, genera muestras de calidad, desarrollo de cursos y/o talleres que coadyuven al logro de sus fines y objetivos.

El plan de trabajo, es una herramienta de gestión, que permite la realización de las actividades programadas, logrando la participación y el fortalecimiento de los conocimientos, actitudes y destrezas que contribuyendo al logro de objetivos institucionales.

En tal sentido el presente plan de trabajo denominado capacitación “Empoderamiento y liderazgo femenino en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios por día de la madre, 2024” tiene por objetivo fortalecer la gestión institucional mediante participación activa de las madres que laboran en la UNAMAD, a fin de alcanzar los objetivos de la institución. Puesto que hoy en día, una madre que labora en una entidad tiene un rol muy importante en el desarrollo social, económico y educativo, asimismo, dentro de su proyecto de vida busca conectar lo laboral, personal y familiar, con la finalidad de superar barreras impuestas por la sociedad, basadas en estereotipos de género, que ocasionan limitaciones en el liderazgo y empoderamiento femenino, debido a una cultura patriarcal. Por otro lado el liderazgo y empoderamiento femenino permitirá depositar confianza en las administrativas femeninas y otorgarles autoridad para tomar decisiones. El liderazgo que empodera a otros crea una sensación de autonomía e impulso para trabajar juntos para lograr un objetivo común.

La Unidad Funcional de Desarrollo Personal propone el presente plan de trabajo por el Día de la Madre desarrollándose con la participación de madres administrativas que labora en la UNAMAD, con un total

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

aproximadamente de 300 madres, por lo que se espera, fortalecer el empoderamiento y liderazgo femenino en el desempeño laboral. Con la participación del 100% de las madres que laboran en la UNAMAD.



II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°30220, Ley Universitaria y modificatorias.
- Ley N° 27297, Ley que crea la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios y modificatorias.
- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba las Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas".
- Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH - Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Estatuto de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Reglamento de organización y Funciones (ROF), de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- Directiva de elaboración, seguimiento y evaluación de planes de trabajo, aprobado con Resolución N° 067-2024-UNAMAD-CU.



 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

III. FINALIDAD

Motivar la participación plena y efectiva e igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de adopción de decisiones en la vida laboral, económica y pública de las mamás que laboran en la UNAMAD.

IV. OBJETIVOS Y METAS

4.1. OBJETIVOS

- Fortalecer la gestión institucional mediante participación activa de las madres que laboran en la UNAMAD a fin de alcanzar los objetivos institucionales.
- Fortalecer sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en lo laboral, para impulsar cambios positivos.
- Desarrollar el empoderamiento y liderazgo influirá en las relaciones laborales de las madres que laboran en la UNAMAD
- Incrementar el interés en los objetivos de la UNAMAD.
- Generar conductas positivas en el trabajo, productividad, y calidad, con ello, a elevar la moral de trabajo.

4.2. METAS

- Contar con la participación del 100% de las madres que labora en la UNAMAD.
- Mejora el clima laboral en el trabajo.
- Mejora el estado emocional, físico y mental de cada servidora.

V. UNIDADES RESPONSABLES.

Dirección General de Administración

- Unidad de Recursos Humanos
 - Unidad Funcional de Desarrollo de Personal

VI. AMBITO DE APLICACIÓN

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

- Campus Universitario, Av. Jorge Chávez 1160 - Puerto Maldonado

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

VII. BENEFICIARIOS

- Madres Docentes
- Madres Administrativas

VIII. CONTENIDO

EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO FEMENINO

La Organización de Naciones Unidas (ONU) demanda igualdad entre géneros y promover el empoderamiento para vencer los desafíos en los temas políticos, educativos, económicos, sociales, laborales y más con ello en todo el aspecto de derechos humanos, Telesur (8 de marzo de 2019), así mismo con el objetivo de reducir los obstáculos aplicados por la colectividad social, que originan limitantes en el empoderamiento y liderazgo femenino, debido a una imposición machista (Hernández Lemus, 2022). Una forma de empoderamiento hacia la mujer es a través de la promoción e impulso de grupos sociales; esto promueve la interacción social y sobre todo en lo económico, ya que les permite cierta independencia, pero el ámbito empresarial ha infravalorado su labor considerándolo más barato (Vigil, 2022).

8.1. EMPODERAMIENTO FEMENINO

El empoderamiento es una actividad muy importante que se viene desarrollando desde muchos años atrás, ya que en ello se demuestra que las mujeres de hoy en día son sobresalientes, líderes, emprendedoras y sobre todo tienen un dominio en cuanto a una labor organizacional, ya que ser una mujer empoderada es la que demuestra formación y adquisición de poder aprender nuevas estrategias que enfrente a un reto u oportunidad a desarrollar. El empoderamiento que hoy en día destaca una mujer líder o capaz de desarrollar sus habilidades, puede mantener un puesto de trabajo destacable y remunerado, ya que se debe a la gran colaboración de las mujeres en cuanto a las estrategias en tomar decisiones al libre acceso en un alto mando de crecimiento direccional estratégico (Bernedo y Macedo 2022).

El empoderamiento en las mujeres muestra en gran parte el desarrollo y crecimiento económico que está fuertemente correlacionada con la mejora en el



cambio tecnológico, estudios indican que las oportunidades para las mujeres muestran gran resultado porque en ello hacen crecer sus negocios y mantienen una posición empresarial sostenible; también el empoderamiento es un proceso social que permite a las mujeres mejorar sus capacidades intelectuales con el fin de que las mujeres tengan participación en entornos sociales donde anteriormente se les negaba su colaboración. Se puede comprobar que el trabajo de las mujeres llamadas líderes, es muy reconocido a nivel mundial porque destacan todo tipo de actividad, crean o cuentan con obtener altos beneficios propios y así sean reconocidas por todas las responsabilidades que se les da y por el gran deseo de que quieren aprender más actividades a resolver y competir en todo proceso de experiencia organizacional (Xheneti, et al., 2019, p. 12).

Por otra parte, se observó que el empoderamiento repercute en una forma más relevante en el liderazgo femenino, de manera que se muestra lo importante que ha sido en las últimas décadas, además es ahí donde las mujeres tienen mayores probabilidades de mostrar sus habilidades, conocimientos, así como aplicar sus estrategias de innovación y participación en actividades económicas, ya que estas reflejan confianza e inspiración en cuanto a poder tomar decisiones.

8.2. LIDERAZGO FEMENINO

El concepto hace referencia directa a la participación de las mujeres en diferentes ámbitos, ejerciendo altas posiciones donde toman decisiones, dirigen grupos e implementan estrategias, es decir, donde hacen visible sus decisiones y participación.

Marilyn Loden, Sally Helgessen y Helen Fisher fueron las primeras autoras que, a finales del siglo 20, empezaron a teorizar sobre las mujeres y el liderazgo. Según estas autoras, el liderazgo femenino es la forma de dirección basada en la escucha, la empatía, la comunicación y el trabajo en equipo.

El concepto de liderazgo femenino comienza su evolución cuando las mujeres empiezan a ganar espacios públicos como la política, el derecho a votar y a cursar carreras universitarias, que les posibilitan su ingreso al mundo laboral.

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

Esos hitos marcan el inicio del largo camino hacia la igualdad de género, hacia la distribución equitativa de cargos directivos para mujeres y hombres.

Importancia e impacto del liderazgo femenino en la sociedad

Cuando las mujeres se encuentren desempeñando funciones de liderazgo, pueden tener un impacto positivo en beneficio del conjunto de la sociedad. Veremos algunos ámbitos que se pueden beneficiar:

1. A nivel político, las mujeres que ejercen cargos políticos se preocupan más por el bienestar social y la protección jurídica y aumentan la confianza en el gobierno. La evidencia demuestra que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo ha significado beneficios para toda la sociedad, como la legislación de la violencia doméstica, el derecho de las mujeres a la salud, derechos laborales y derechos de maternidad y paternidad, entre otros.
2. A nivel empresarial, tener mujeres tomando decisiones para una empresa fortalece las estructuras y la imagen de la empresa se proyecta hacia un mayor compromiso social, trabajo colaborativo y búsqueda de alternativas o cambios positivos. También está demostrado que empresas lideradas por mujeres son más rentables a largo plazo. Por ello, contar con mujeres líderes dentro de espacios laborales contribuye a derribar las desigualdades de género presentes en el mundo y, por lo tanto, ayuda a fortalecer las economías y generar sociedades más estables.
3. A nivel social, las mujeres líderes facilitan la mayor participación de todos los miembros en la toma de decisiones, la ayuda a las personas dentro de la comunidad, la autogestión o el fomento de una mayor conciencia ambiental.

Características que definen el liderazgo femenino

Al asumir el rol de liderazgo la mujer experimenta cambios en su comportamiento. Cuando una mujer tiene la oportunidad de liderar o hacerse cargo de un equipo, lo toma como verdadero desafío y pone en foco al proyecto que está llevando a cabo. Algunos cambios pueden ser:

- Algunas de sus características propias se acentúan.

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

- otras que no había tenido en su carácter aparecen en forma muy fuerte.
- Su capacidad de análisis se vuelve muy rápida y se acelera la precisión en la toma de decisiones.

Por otra parte, algunas de las características que determinan el liderazgo femenino son:

- 1. Empatía y orientación a las personas.** - Son sociables, expresivas y cercanas, lo que brinda mucho potencial a la hora de lograr compromisos, sea con los objetivos de la organización o en un proyecto en particular. Además, tienen facilidad para socializar y establecer lazos personales con su equipo, valorando no solo los aspectos laborales, sino también el lado emocional.
- 2. Tendencia a la cooperación.** - Esto hace que el trabajo en equipo sea más natural, ya que ellas son activas en la inclusión y conteniendo a las personas. También se preocupan porque los procesos sean ordenados y sanos. Las mujeres líderes propician de forma natural la inclusión de todos los miembros del equipo, ejerciendo un liderazgo más horizontal. Tienden a aceptar y solicitar opiniones, propuestas o ideas de todos los integrantes.
- 3. Capacidad de actuar en muchas direcciones.** - Poseen la capacidad innata de pensar y actuar en muchas direcciones o temas al mismo tiempo. Pueden realizar diferentes acciones de forma simultánea y tienen una sólida capacidad de análisis, por lo que disponen de una ventaja a la hora de tomar decisiones y afrontar situaciones de crisis.
- 4. Capacidad de negociación.** - Buscan el win-win en las negociaciones y promueven un debate colaborativo y participativo, muy necesario en la dinámica social y económica actual, que demanda líderes más solidarios, flexibles y cooperativos que miren más allá del mero interés económico.
- 5. Mayor predisposición al cambio.** - Las mujeres líderes son flexibles y tienen una mente abierta a nuevos enfoques o productos, lo cual contribuye a la innovación. Su estilo revoluciona, con un firme sentido de la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo y persuasivo.

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

8.3. PROGRAMA DEL EVENTO

CAPACITACIÓN: INTEGRACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO		
VIERNES, 10 DE MAYO		
09:00 - 09:15	Registro de asistencia	Comisión de registro
09:20 - 09:30	Inauguración del Evento	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
09:30 - 09:40	Palabras de bienvenida del evento	Administrador/a
09:40 - 09:50	Presentación de expositores	Imagen Institucional
10:00 - 12:00	Desarrollo de la capacitación	Consultora
12:00 - 13:00	Palabras centrales del rector(e)	Dr. Joab Maquera Ramírez
13:00	Break	Consultora

8.4. CERTIFICACIÓN

Se entregará certificado a todo el servidor/a, que haya cumplido con una asistencia mínima de 100%.

8.5. RECURSOS Y MATERIALES

Recursos Humanos

Para la ejecución del plan de trabajo se requiere la conformación y organización de comisiones:

- a. Comisión de equipamiento
 - Unidad de Servicios Generales
- b. Comisión de conducción y ambientación
 - Oficina de Comunicación e Imagen Institucional

Materiales

- Auditorio Central de la UNAMAD
- 1 Laptop
- 2 Micrófonos inalámbricos
- 1 Proyector
- 1 Equipo de sonido

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

IX. ARTICULACIÓN AL PEI Y POI

PLAN DE TRABAJO	POI	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)			
Actividad / Tarea	Actividad Operativa	AEI	Actividad Estratégica Institucional	OEI	Objetivos Estratégicos Institucionales
Capacitación en integración y trabajo en equipo del personal docente, administrativo y docente de la UNAMAD 2024	AOI00103000330: Gestión de relaciones humanas y sociales (Decreto Supremo N°040-2014-PCM)	AEI.04.01	Sistemas de gestión automatizados con enfoque de procesos para la universidad	OEI.04	Fortalecer la gestión institucional

 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

X. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES/TAREAS

La ejecución del plan de trabajo se realizará el 10 de marzo del presente año.

N°	Actividad Operativa	Actividad / Tarea	Meta Física	Abril		Mayo			Dependencia Responsable
				S4	S5	S1	S2	S3	
1	AOI00103000330: Gestión de relaciones humanas y sociales (Decreto Supremo N°040-2014-PCM)	Coordinaciones del Plan de trabajo	3	X	X				Unidad Funcional de Desarrollo de Personal
2		Elaboración y presentación del Plan de trabajo	1		X	X			
3		Validación del Plan de trabajo	2			X			Unidad de Recursos Humanos, Dirección General de Administración
4		Aprobación del Plan de trabajo	1				X		Rectorado
5		Gestión de contratación de la consultora de capacitación	1				X		Dirección General de Administración, Unidad de Abastecimiento
6		Conformación de comisiones	5				X		Unidad Funcional de Desarrollo de Personal
7		Invitación a todos los servidores de la UNAMAD	1				X		Unidad de Recursos Humanos
8		Ejecución de capacitación, según programa.	1				X		Dirección General de Administración, Unidad de Recursos Humanos, Unidad Funcional de Desarrollo de Personal
9		Informe final de ejecución del Plan de trabajo	1					X	Unidad Funcional de Desarrollo de Personal



 UNAMAD UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS	PLAN DE TRABAJO Capacitación en Empoderamiento y Liderazgo Femenino en la UNAMAD 2024	FECHA: Mayo 2024
--	--	----------------------------

XI. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
Centro de Costo: UNIDAD FUNCIONAL DE DESARROLLO DE PERSONAL	Fuente de financiamiento:
	RECURSOS ORDINARIOS
	Rubro:
	00 RECURSOS ORDINARIOS
	Meta:
	037 – GESTIÓN ADMINISTRATIVA
	Especifica de Gasto:
	▪ 2 . 3 . 2 7 . 3 1: Servicio de capacitación y perfeccionamiento, realizado por personas jurídicas S/ 6,500.00
Monto Total:	S/ 6,500.00

Detalle de la contratación de servicios y/o bienes

Clasificador	Servicio y/o Bien	Monto (S/)
2 . 3 . 2 7 . 3 1	Servicio de capacitación y perfeccionamiento en Empoderamiento y Liderazgo Femenino	6,500.00

Ejecución del gasto en bienes y servicios

Clasificador	Modalidad
2 . 3 . 2 7 . 3 1	La contratación del servicio de capacitación se realizará a través de la Unidad de Abastecimiento.

XII. ANEXOS

ANEXO 1: Reporte disponibilidad presupuestal, emitido por la Unidad de Presupuesto – OPP.

ANEXO 2: Reporte de Actividades Operativas, emitido por la Unidad de Planeamiento Estratégico – OPP.



MARCO PRESUPUESTAL 2024
PLIEGO 538-UNAMAD
UNIDAD EJECUTORA 1030



03 MAY 2024

CENTRO DE COSTO: UNIDAD FUNCIONAL DE DESARROLLO PERSONAL
META: 37
FTE FTO/ RUBRO: 00 RECURSOS ORDINARIOS

META	DESCRIPCION		RO		
			PIM	CCP	SALDO
37	UNIDAD FUNCIONAL DE DESARROLLO PERSONAL		94,500.00	59,883.40	34,616.60
37	2.3.2.7.3.2.	REALIZADO POR PERSONAS NATURALES	21,000.00	21,000.00	-
37	2.3.2.7.3.1.	REALIZADO POR PERSONAS JURIDICAS	45,000.00	11,000.00	34,000.00
37	2.3.2.9.1.1	LOCACIÓN DE SERVICIOS REALIZADOS POR PERSONAS NATURALES	9,000.00	9,000.00	-
37	2.3.2.7.11.99	SERVICIOS DIVERSOS	16,500.00	16,500.00	-
37	2.3.1.5.1.2	PAPELERIA EN GENERAL, UTILES Y MATERIALES DE OFICINA	3,000.00	2,383.40	616.60

Anexo B-5
PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL FÍSICA Y FINANCIERA (Seguimiento)
Año : 2024

Periodo PEI : 2021 - 2027
Nivel de Gobierno : E - GOBIERNO NACIONAL
Sector : 10 - EDUCACION
Pliego : 538 - U.N. AMAZONICA DE MADRE DE DIOS

Unidad Ejecutora : 001030 - UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
Centro de Costo: 04.03.06.01 - UNIDAD FUNCIONAL DE DESARROLLO DE PERSONAL

OEI.04 FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

AEI.04.02 FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES IMPLEMENTADO PARA EL PERSONAL

COD.	Actividad Operativa / Inversiones	Ubigeo	U.M.	Prioridad	Meta	PROGRAMACION												Total Anual
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
AOI00103000327	DESARROLLO DE CAPACITACIONES PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO (R. DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 141-2016-SERVIR/PE)	170101 : TAMBOPATA	227 : CAPACITACION	1 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	8
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	3,000.00	0.00	0.00	21,000.00
AOI00103000328	MANEJO DE LEGAJOS Y CONTRATOS CAS - OBRAS	170101 : TAMBOPATA	166 : CONTRATOS	1 : Muy Alta	Fisico	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
					Financiero S/.	0.00	3,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3,000.00
AOI00103000329	DESARROLLO DE SALUD OCUPACIONAL	170101 : TAMBOPATA	006 : ATENCION	1 : Muy Alta	Fisico	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
					Financiero S/.	0.00	0.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	7,500.00
AOI00103000330	GESTION DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES (DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM)	170101 : TAMBOPATA	060 : INFORME	1 : Muy Alta	Fisico	0	0	0	1	1	0	2	0	1	0	0	1	6
					Financiero S/.	0.00	0.00	0.00	11,000.00	5,000.00	5,000.00	9,000.00	0.00	0.00	0.00	0.00	15,000.00	45,000.00

TOTAL FINANCIERO S/. 76,500.00

U.M. = Unidad de Medida.

Nota : La Prioridad se determinará en la Comisión de Planeamiento Estratégico

FIRMA

