



Dirección Regional de Educación de Ayacucho
Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán
Resolución Directoral N° 000454 -2025-UGEL-VH

Vilcas Huamán, **27 MAR 2025**

Visto, la Orden de Proyección N° 0465-2025-DREA-DUGEL-JP-VH, el Informe N°0014-2025-GRA-GRDS-DREA-UGELVH/AFMR y demás documentos adjuntos que corren en el presente acto administrativo;

CONSIDERANDO:

Que, es política de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, comprendido en la Dirección Regional de Educación Ayacucho, velar y garantizar la correcta aplicación de las normas legales vigentes para el normal desarrollo de las actividades técnico pedagógicas y administrativas programadas para el presente año lectivo 2025, tanto en la Sede Administrativa como en las Instituciones Educativas de su ámbito jurisdiccional;

Que, de conformidad con los artículos 13 y 16 de la Constitución Política del Perú, la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana; correspondiéndole al estado coordinar la política educativa y formular lineamientos generales de los planes de estudio, así como los requisitos mínimos de la organización de los centros educativos;

Que, el artículo 73° de la ley N.° 28044, Ley General de Educación establece que la Unidad de Gestión Educativa Local es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicción territorial es la provincia. Dicha jurisdicción territorial puede ser modificada bajo criterios de dinámica social, afinidad geográfica, cultural o económica y facilidades de comunicación, en concordancia con las políticas nacionales de descentralización y modernización de la gestión del Estado;

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

Que, el artículo 9° del Reglamento de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil aprobado por 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 calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; así como, constituye una estrategia fundamental para el fortalecimiento del servicio civil como medio para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública, siendo parte del subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación;

Que, el artículo 135 del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, y se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles; y señala además, que el referido Plan debe definir los objetivos generales de capacitación y su estrategia de implementación;

Que, mediante 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", la cual



tiene como finalidad establecer 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 5.1.1. de la citada Directiva indica que Capacitación es el proceso que busca la mejora del desempeño de los servidores civiles, a través del cierre de brechas o desarrollo de competencias o conocimientos y debe estar alineada al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad;

Que, el numeral 5.2.4 de la referida Directiva establece que el Comité de Planificación de la Capacitación es el responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para la adecuada implementación de las Acciones de Capacitación;

Que, asimismo el literal b) del numeral 6.4.1.1, establece que el Comité de Planificación de la Capacitación, tiene como función asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas contenga acciones de capacitación pertinentes, que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad; precisando en el numeral 6.4.1.4, que el Plan de Desarrollo de las Personas, se elabora a partir del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, tiene vigencia anual y se aprueba mediante resolución del titular de la entidad;

Que, mediante el Informe N°0014-2025-GRA-GRDS-DREA-UGELVH/AFMR, el Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, solicita la aprobación del Plan de Desarrollo de Personas 2025 de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, el mismo que cuenta con la validación del Comité de Planificación de la Capacitación, señalando que es un instrumento de gestión de vital importancia para el desarrollo de capacidades, la mejora del desempeño y aporte al logro de los objetivos institucionales;

Estando con Orden de Proyección, visado por el Jefe (e) de Personal, la Directora del Sistema Administrativo II, el Jefe del Área de Gestión Institucional (AGI), el Jefe del Área de Gestión Pedagógica (AGP) y el Director del Programa Sectorial III de esta Sede Institucional; y,

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016 SERVIR-PE, Directiva que aprueba las "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas"; D.S. N° 015-2002-ED "Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Local"; Ordenanza Regional N° 004-2017-GRA-CR que aprueba el Cuadro para Asignación del Personal Provisional CAP 2017 de la Dirección Regional de Educación Ayacucho y Unidades de Gestión Educativa Local Vilcas Huamán y en uso de las facultades conferidas en la Resolución Ejecutiva Regional Sectorial N° 852-2022-GRA/GOB-GG-GRDS-DREA-DR de fecha 18 de mayo del 2022;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR, el PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP 2025 DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL de Vilcas Huamán, el mismo que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución

ARTÍCULO SEGUNDO. - DISPONER, que el Área 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, para los fines pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que el Equipo de Trámite Documentario y Archivo distribuya el presente acto resolutivo a las áreas y equipos correspondientes de esta entidad, para conocimiento y fines correspondientes, de acuerdo con las formalidades previstas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444.

Regístrese y Comuníquese.



Dr. Walter Medina Lizarbe

Director de Programa Sectorial III

Unidad de Gestión Educativa Local Vilcashuamán

WML/DUGELVH
RJM/D.ADM
WFJ/J.AGI
ESAA/J.AGP
RFB /R.PER (e)
EMM/TEC. PER
Proyecto: N° 0465-2025



ACTA DE VALIDACIÓN DE LA MATRIZ PDP Y EL PLAN PDP-2025

En la ciudad de Vilcas Huamán, provincia de Vilcas Huamán y departamento de Ayacucho, Con fecha 26 de marzo de 2025, se reunieron en las instalaciones de la oficina de Recursos Humanos de la UGEL Vilcas Huamán los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Unidad de Gestión Educativa de Vilcas Huamán periodo 2024-2026, con la finalidad de validar la Matriz de Requerimiento de Capacitación y la Matriz de Participantes, para el Plan de Desarrollo de Personas-2025, dejamos constancia que:

1. Se ha revisado el contenido del Plan de Desarrollo de Personas (PDP) -2025, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores/as civiles que conforman la entidad, DNC y fuente de financiamiento).
2. Se ha revisado la Matriz de PDP- 2025 que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
3. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación, a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
4. Se ha revisado la disponibilidad presupuestal para atender las capacitaciones incluidas en el PDP.

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
U.E.E. 311 - UGEL VILCAS HUAMÁN

Abog. Refor Fernández Bellido
JEFE PERSONAL



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
U.E.E. 311 - UGEL VILCAS HUAMÁN

Lic. Adm. Wilfredo Flores Jauregui
JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
U.E.E. 311 - UGEL VILCAS HUAMÁN

Dr. YSAÍAS LOPE NAVARRO
ASISTENTE EN SERV. DE EDUCACIÓN Y CULTURA



GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
U.E. 311 - UGEL VILCAS HUAMÁN

Luis Maycol Gutiérrez Cárdenas
Resp. de Numeración y Archivos



**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO**



**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VILCAS
HUAMÁN**

**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS
PDP- 2025**

**VILCAS HUAMÁN
2025
ÍNDICE**

PRESENTACIÓN.....	2
I. ASPECTOS GENERALES	3
1.1. ALCANCE.....	3
1.2. RESPONSABLE.....	3
1.3. MARCO LEGAL.....	3,4
II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....	4
III. MISIÓN VISIÓN.....	5
IV. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA UGEL VILCAS HUAMÁN.....	5,6
V. NÚMERO DE SERVIDORES.....	7
VI. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	7,11
VII. EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS.....	11
VIII. PRESUPUESTO APROBADO SEGÚN FUENTE DE FINANCIAMIENTO.....	12,13
IX. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL PDP 2025.....	14
XI. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS.....	15,16



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

PRESENTACIÓN

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2025 de la Unidad de Gestión Educativa Local Vilcas Huamán, ha sido elaborado en el marco de los objetivos estratégicos institucionales y en atención a las necesidades de capacitación del personal de la UGEL; con el propósito de implementar acciones de capacitación que permitan mejorar el desempeño y resolver procesos críticos que se encuentran en el ejercicio de sus funciones; de acuerdo a los lineamientos y directiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

En cumplimiento de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016- SERVIR-PE, la Unidad de Gestión Educativa Local –Vilcas Huamán debe elaborar y presentar el Plan de Desarrollo de las Personas - PDP ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP para el año 2025 de la UGEL Vilcas Huamán, ha sido elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, en función a las necesidades de capacitación propuestas por los diferentes órganos y/o unidades orgánicas con el objetivo de potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores civiles con el fin de mejorar los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

El factor humano es el principal componente que tiene la Entidad y constituye el eje central para el logro de los objetivos institucionales; por lo que, el fortalecimiento de sus capacidades permitirá cumplir con los objetivos y metas institucionales trazados en el “Plan Estratégico Institucional de la UGEL Vilcas Huamán en el periodo correspondiente.

El presente PDP se organiza en tres grandes bloques: (I) Aspectos generales, en el que se presenta al comité de planificación para la capacitación de la UGEL Vilcas Huamán, el marco normativo nacional y regional (políticas, lineamientos y objetivos) bajo el cual se alinea el PDP; (II) Diagnóstico de necesidades de capacitación, en el que se presenta el diagnóstico situacional actualizado de necesidades de capacitación del personal; y (III) Matriz PDP: enfoque, objetivos, estrategia y evaluación (mecanismos, metas e indicadores).



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

I. ASPECTOS GENERALES:

1.1. ALCANCE

Los beneficiarios directos son los servidores civiles que laboran en la Sede Administrativa.

1.2. RESPONSABLE

El Área de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán, es responsable de asegurar que la planificación de la capacitación responda a los objetivos estratégicos de la entidad y de generar condiciones favorables para su adecuada implementación, teniéndose las siguientes funciones:

- ✓ Asegurar que el Plan de Desarrollo de las Personas (**PDP**) contenga acciones de capacitación pertinentes, de acuerdo a la recolección, identificación y priorización plasmado en el Diagnóstico de Necesidades de capacitación a fin de que contribuyan a la mejora del desempeño y logro de objetivos estratégicos de la entidad.
- ✓ Validar el Plan de Desarrollo de las Personas elaborado por la Oficina de Recursos Humanos, previo a la aprobación del titular de la entidad.
- ✓ Evaluar y determinar las modificaciones del Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, esto de acuerdo a lo previsto en el numeral 6.4.2.6 de la citada Directiva.

1.3. MARCO LEGAL

El PDP 2025 de la UGEL Vilcas Huamán se ha formulado en el marco de la siguiente normativa vigente:

- Ley y N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de la Carrera Pública Administrativa
- Decreto Legislativo N° 1025, que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del
- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de
- Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 009-2010-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N1025, sobre 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.
- 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”. Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias y modificatorias, de ser el caso.



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

- Resolución N° 024-2021, que aprueba la Directiva que regula el Desarrollo del Diagnóstico de Conocimientos
- Plan Operativo Institucional de la UGEL Vilcas Huamán 2025.

II. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Los Objetivos Estratégicos Institucionales necesarios para alcanzar la Visión Institucional son:

GENERAL

Gestionar el PDP 2025 de la UGEL Vilcas Huamán, que favorezca el desarrollo y/o el fortalecimiento de las competencias identificadas en los requerimientos de las Unidades orgánicas para mejorar el desempeño de los servidores en sus puestos de trabajo y para el logro de los objetivos estratégicos del sector educación.

ESPECIFICOS

- Fortalecer una cultura institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia de los servidores.
- Desarrollar y/o fortalecer los conocimientos y capacidades relativos a la elaboración y gestión de documentos técnicos y administrativos diferenciados según la función que cumple el servidor, a fin de mejorar su desempeño en el puesto.
- Desarrollar y/o fortalecer los conocimientos y capacidades relativos al manejo, procesamiento y gestión de datos e información diferenciados según requerimientos del puesto, a fin de mejorar la producción de reportes, informes y presentaciones efectivas entre los principales.
- Desarrollar y/o fortalecer el conocimiento actualizado relativo a la aplicación de normativa específica a fin de mejorar la implementación de los procedimientos administrativos, diferenciados según funciones del servidor.
- El objetivo estratégico es la descripción del propósito a ser alcanzado, que es medido a través de indicadores y sus correspondientes metas, las cuales se establecen de acuerdo al periodo del plan estratégico.
- El objetivo estratégico está compuesto por el propósito, los indicadores y las metas. En este sentido el proceso de identificación de objetivos estratégicos de la UE 311 Educación Vilcas Huamán, al ser una ejecutora del pliego 444: Gobierno Regional de Ayacucho del sector educación se enmarca en las prioridades y el ámbito de actuación del sector educación, contribuyendo de manera articulada al logro de resultados a fin de mejorar el desempeño.



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

III. MISIÓN Y VISIÓN

1.1. MISIÓN

Somos una institución, que promueve ofertas educativas de calidad y de formación integral de los estudiantes, enmarcado en un enfoque de equidad, interculturalidad, cohesión social y desarrollo humano sostenible, reafirmada por el respeto a la diversidad cultural y ambiental, reconociendo y aprovechando los recursos y potencialidades de la provincia de Vilcas Huamán.

1.2. VISIÓN

La Unidad de Gestión Educativa Local de Vilcas Huamán es la Instancia líder de la educación impulsa una sociedad educadora con participación y vigilancia de la sociedad civil; garantiza una educación integral, pertinente y de calidad; contribuye al desarrollo pleno de las personas a lo largo de su vida; desarrolla políticas educativas que aseguren en niños, niñas y jóvenes a la igualdad de oportunidades de

IV. ESTRUCTURA ORGANICA DE LA UGEL VILCAS HUAMAN

ESTRUCTURA ORGÁNICA

La estructura orgánica de la UGEL Vilcas Huamán, según a la Ordenanza Regional N° 022-2014-GRA/CR está conformado por:

ÓRGANO DE DIRECCIÓN

Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Vilcas Huamán

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

Área de Control Institucional

ÓRGANO DE APOYO

Área de Administración

ÓRGANOS DE LÍNEA

Área de Gestión Pedagógica



**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE VILCAS HUAMÁN**



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

Área de Gestión Institucional.

ÓRGANO DE PARTICIPACIÓN

Consejo Participativo Local de Educación.

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA UGEL VILCAS HUAMÁN

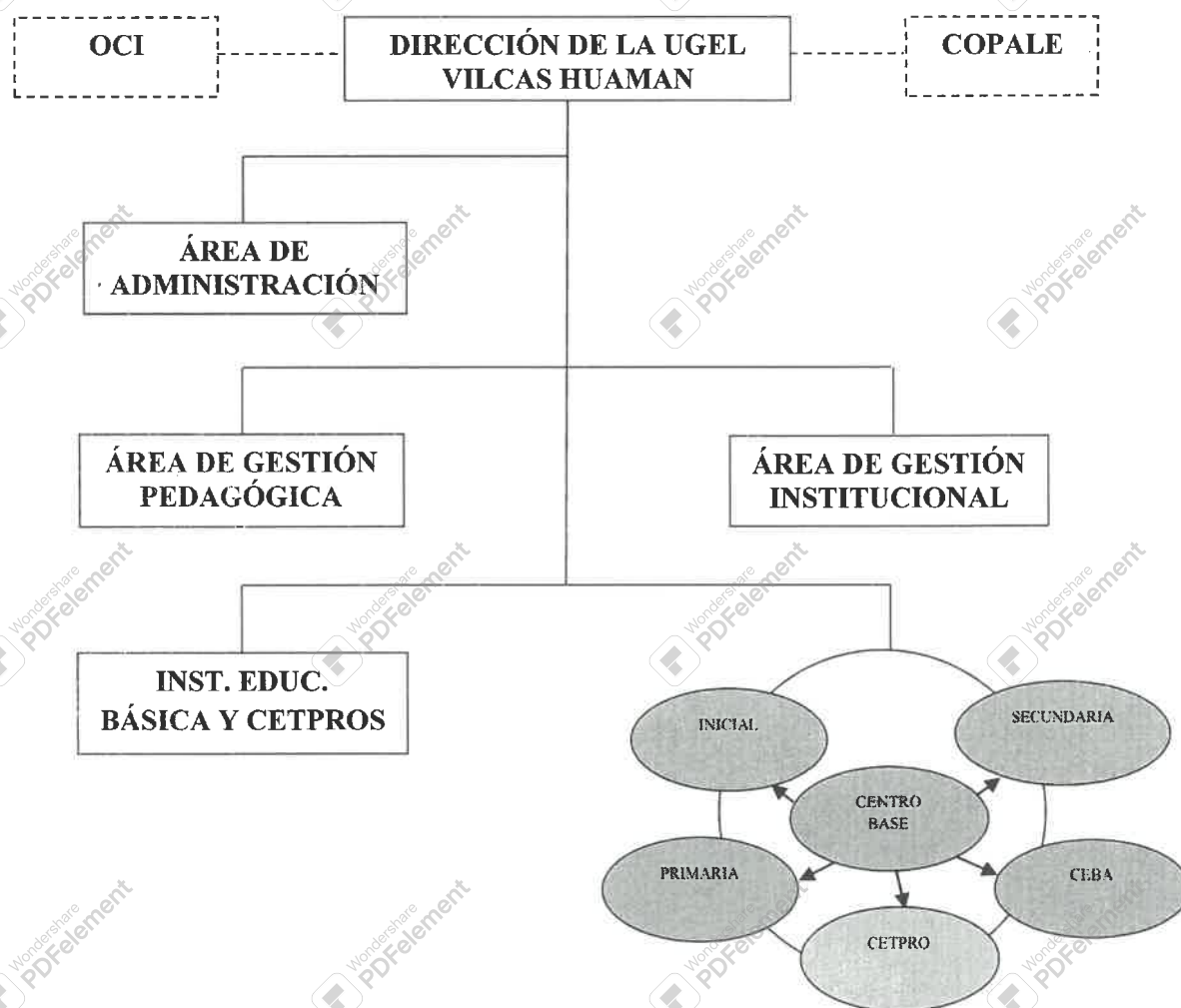


Figura 1: Organigrama de la UGEL según Ordenanza Regional N° 022-2014-GRA/CR



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

V. NÚMERO DE SERVIDORES/AS CIVILES QUE CONFORMAN LA ENTIDAD

Según el consolidado de personal al 18 de Marzo del 2025, LA UGEL Vilcas Huamán cuenta con 51 servidores/as públicas que laboran en una estructura organizacional distribuida en tres regímenes laborales: exceptuar

Cuadro N° 01 Número de servidores/as por régimen laboral Régimen Laboral

Régimen Laboral	Número de servidores
D.L 276	18
D.L 1057-CAS	23
Ley N° 29944	10
TOTAL	51

VI. PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

5.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Para el cumplimiento de esta etapa se manejó la metodología establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en la fase de desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de conformidad con la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

La herramienta metodológica que se utilizó para el recojo de la información se ejecutó a través de la Matriz de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), proporcionando como resultado la consolidación y evaluación de los requerimientos procedentes por los responsables de órganos y unidades orgánicas a la Oficina de Recursos Humanos.

Para llevar a cabo el diagnóstico de necesidades de capacitación se envió a todas las áreas un memorando múltiple para completar la matriz DNC y se brindó un instructivo. Cabe señalar, que la recolección de información se concretó a través de todos los jefes de área que conforma la entidad.

5.2. Resultado de diagnóstico de necesidades de Capacitación

La Información contenida en la matriz DCN para el año 2025 ha sido el insumo principal para elaborar la matriz Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), el mismo que ha sido producto de la información proporcionada por los jefes de áreas de las unidades orgánicas siguiendo las especificaciones dadas por el SERVIR por el llenado de la misma. En base a las necesidades de capacitación, se han identificado las competencias y se va a desarrollar el temario propuesto, que se presenta estructurado en la siguiente matriz.

MATRIZ DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

Nombre del área/órgano/unidad orgánica:		ADMINISTRACIÓN - AGI-AGP-OCI			
N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A LA CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	5. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN
				De Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	De Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?
1	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Curso de Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.
2	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	Curso de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes
3	Falta de conocimientos y habilidades en el uso de metodologías activas para la enseñanza virtual que ocasiona bajo nivel de dinamismo e interacción de parte de los participantes en las sesiones virtuales, con lo cual no se cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos por el área.	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida a los profesionales de las diversas áreas de la entidad
4	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Curso de Ética	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	No aplica
5	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los informes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Curso de Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Elaborar los informes técnicos asignados sin errores y dentro del plazo de atención establecido.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE VILCAS HUAMÁN



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

6	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	Curso de Presupuesto Público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Aplicar los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	Elaborar el presupuesto anual de la entidad de acuerdo a los lineamientos normativos vigentes	3
7	Falta de conocimientos y habilidades en el uso de metodologías activas para la enseñanza virtual que ocasiona bajo nivel de dinamismo e interacción de parte de los participantes en las sesiones virtuales, con lo cual no se cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos por el área.	Taller de Metodologías Activas de Aprendizaje	INTERMEDIO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Identificar la diversidad de metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de las sesiones virtuales	Aplicar las metodologías activas de aprendizajes en el desarrollo de sesiones virtuales dirigida a los profesionales de las diversas áreas de la entidad	2
	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	Curso de Ética	BAJO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender la importancia de la ética para la función pública	No aplica	2
	Desconocimiento de Herramientas de Gestión y Control, Antecedente: El personal administrativo podría no estar familiarizado con las herramientas de control y seguimiento que ofrecen los sistemas administrativos del Estado. Esto dificulta la capacidad de monitorear el rendimiento, identificar posibles fallas o áreas de mejora, y tomar decisiones basadas en datos confiables.	Curso de manejo práctico de los sistemas administrativos del estado (SIGA, SIMF, etc)	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender los principios y la estructura de los sistemas administrativos, como el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA), Sistema de administración de recursos humanos (SARH), y otros sistemas clave que permiten la correcta gestión de recursos, personal y presupuesto en el ámbito público.	Mejora en el cumplimiento de Metas y Objetivos Institucionales	8
	Conflictos internos y falta de comunicación Antecedente: La presencia de conflictos frecuentes entre los miembros del equipo o entre diferentes áreas de la UGEL puede ser un reflejo de un clima organizacional tenso. Además, si existe una comunicación deficiente, las personas pueden sentirse poco informadas o desconectadas de los objetivos de la organización.	Curso del Manejo del Buen Clima Organizacional.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Resaltar la importancia del clima organizacional.	Implementación de estrategias de Bienestar laboral	6

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE VILCAS HUAMÁN



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

11	Falta de conocimiento y aplicaciones de los procedimientos de Control Interno Antecedentes: Los empleados de la UGEL Vilcas Huamán podrían no estar completamente familiarizados con las normativas y procedimientos establecidos en el Sistema de Control Interno (SCI), lo que genera inconsistencias en su implementación y supervisión.	Curso del Manejo de Sistema de Control Interno	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Identificar los Riesgos y Oportunidades de mejora. Desarrollar una cultura Organizacional de Control Interno.	Garantizar el cumplimiento de normativas.	6
12	Debilidad en la toma de decisiones éticas Antecedentes: Si los empleados y directivos de la UGEL no toman decisiones basadas en principios éticos, esto podría dar lugar a prácticas que afecten la equidad y justicia dentro de la institución.	Curso en Ética e Integridad de la Función.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Comprender el fomento de una Cultura de Integridad en la Institución.	Mayor compromiso con el cumplimiento de las Normas y Procedimientos éticos.	3
	Constantes problemas al momento de planificar, ejecutar y evaluar Procesos orientados a resultados, de parte de los especialistas de educación.	Curso de Gestión de procesos para la educación eficiente y de calidad	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Resaltar la importancia del Gestión por procesos	Mayor compromiso en sus actividades	8
14	Dificultades en la elaboración de evaluaciones estandarizadas para medir la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.	Cursos de elaboración de evaluaciones estandarizadas dirigidos a estudiantes.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Resaltar la importancia elaboración de evaluaciones estandarizadas dirigidos a estudiantes.	Mayor compromiso en la educación	8
15	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	Curso de Presupuesto público	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Tener conocimiento los procedimientos para la gestión del presupuesto público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales	Mayor compromiso en sus actividades	8
16	Existencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia gran número de correcciones a los firmes, lo cual retrasa la atención de respuestas solicitadas.	Curso de Redacción Eficaz	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	Resaltar la importancia elaboración de los informes Técnicos.	Mayor compromiso en sus actividades y mejora en los Informes	8

5.3. Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas

Conforme a la metodología, la Matriz el Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC) se utilizó como insumo primordial para elaborar la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas la cual contiene la descripción detallada de las acciones de capacitación priorizadas, analizadas por la Oficina de Recursos Humanos y presupuesto asignado. Igualmente, la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas, se encuentra alineada a las necesidades identificadas, y a la modificación presupuestal.

El Comité de Planificación de la Capacitación, la Oficina de Recursos Humanos se reunió y socializó con los integrantes la información contenida en la Matriz del Plan de Desarrollo de las Personas para validarlas y posterior presentación al Titular de la Entidad, Director de la UGEL Vilcas Huamán.

VII. EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS

7.1. Alcance del Plan de Desarrollo de las Personas

El Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2025, está a disposición de las y los servidores Públicos de la Sede Institucional de la UGEL Vilcas Huamán siendo sus derechos regulados por los Decretos Legislativos N°276, Ley de la Carrera Pública Administrativa, Ley N° 24999 y el Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057. También, el PDP contiene capacitaciones de formación laboral, las que tienen por objetivo capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados, u otros que no conduzcan a la obtención de grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía con valor público.

7.2. Administración del Plan de Desarrollo de las Personas

La Oficina de Recursos Humanos es el órgano de apoyo encargado de formular, proponer y supervisar las políticas, normas, planes y otros instrumentos administrativos relacionados con la planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación y gestión de relaciones humanas y sociales.

El proceso de Gestión de la Capacitación que forma parte del subsistema Gestión del Desarrollo y la Capacitación es gestionada a través de ella.

7.3. Responsabilidades

- **Alta Dirección:** Liderar la implementación de estrategias para implementar la gestión de la capacitación en la UGEL Vilcas Huamán para el logro de los Objetivos Estratégicos institucionales.
- **Directivos:** Son responsables de propiciar y proponer capacitaciones de los servidores y servidoras a su cargo, con miras al desarrollo personal y profesional en cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la aplicación de los conocimientos desde sus respectivos puestos de trabajo.



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

- **Los servidores y servidoras:** Son responsables de cumplir con los compromisos derivados de la capacitación determinados 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.
- **La Oficina de Recursos Humanos:** Es responsable de cumplir 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.
- **La oficina de Abastecimiento:** conforme a sus atribuciones y normatividad vigente atiende las solicitudes de capacitaciones aprobadas y derivadas por la Oficina de Recursos Humanos en el marco del Plan de Desarrollo de las Personas 2025.
- **La Dirección de Gestión Institucional:** Atender las Capacitaciones del PDP, con el correspondiente respaldo presupuestal, previa verificación de Recursos Humanos (responsable de la Gestión de la Capacitación).

VIII. PRESUPUESTO APROBADO SEGÚN FUENTE DE FINANCIAMIENTO

La ejecución de las acciones de capacitación previstas en el presente PDP 2025 para la Sede Administrativa Institucional de la UGEL Vilcas Huamán, estará sujeta a la disponibilidad presupuestal con el monto de S/. 9,000.00 nuevos soles.

La Ejecución de las actividades de capacitación será desarrollada por entidades acreditadas. El Área de Recursos Humanos de UGEL Vilcas Huamán, realizará el requerimiento, correspondiente ante la oficina de Administración, para cada acción de capacitación, para el cumplimiento del cronograma establecido, para ello se presentará el Plan Anual de Capacitación.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE VILCAS HUAMÁN



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

CRONOGRAMA Y COSTEO DEL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS (PDP) 2025 DE LA UGEL VILCAS HUAMÁN - AYACUCHO

MATERIA DE ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TEMAS DE ACCIONES DE LA CAPACITACIONES	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	FECHAS	MODALIDAD	COSTO S/.
Presupuesto Público y Planeamiento Estratégico.	1.1 Marco conceptual y normativo del sistema de presupuesto Público, aplicado al SIAF.	Curso + Certificado	-1.1 y 1.2 14 y 15 de Mayo de 2025.	Presencial	S/. 2,250.00
	1.2 Planeamiento estratégico en Organizaciones estatales.		-1.3 07 y 08 de mayo de 2025.		
	1.3 CEPLAN, FED y Gestión por compromisos.				
Ética e Integridad y Gestión de Riesgos en la Gestión Pública	2.1 Ética e Integridad en la Gestión Pública.	Curso + Certificado	-2.1 y 2.2 21 y 22 de mayo de 2025.	Presencial	S/. 2,250.00
	2.2 Integridad en la Gestión Pública. 2.3 Instrumentos y Metodologías en la Gestión de Riesgos. 2.4 Herramientas Tecnológicas para la Gestión de Riesgos.		-2.3 y 2.4 28 y 29 de mayo de 2025.		
Gestión de Recursos Humanos y el Clima Institucional, Ambiente Agradable.	3.1 Seguridad y Salud en el trabajo.	Curso + Certificado	-3.1 y 3.2 04 y 05 de junio de 2025.	Presencial	S/. 2,250.00
	3.2 Hostigamiento Sexual laboral. 3.3 Enfoque de Género. 3.4 Gestión de Rendimiento.		-3.3 y 3.4 11 y 12 de junio de 2025.		
Modernización de la Gestión Pública.	4.1 SIGA Web y SIAF Web.	Curso + Certificado	-4.1 y 4.2 18 y 19 de junio de 2025.	Presencial	S/. 2,250.00
	4.2 Rol del Estado y paradigmas de modernización de la Gestión Pública. 4.3 Estándares y herramientas para la modernización de la gestión Pública en el Perú. 4.4 Gobierno y transformación digital. 4.5 Control Interno. 4.6 Gestión Pública por resultados.		-4.1 y 4.2 25 y 26 de junio de 2025. -4.1 y 4.2 02 y 03 de julio de 2025.		
TOTAL DE COSTO					S/. 9,000.00





“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

IX. EVALUACIÓN Y MONITOREO DEL PDP 2025

En el marco de la ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas 2025- UGEL Vilcas Huamán, la evaluación de la capacitación busca medir el logro de los objetivos planteados para las acciones de capacitación. Para ello la jefatura de Recursos Humanos previamente coordinará con la unidad orgánica y con los servidores el nivel al cual estará sujeta la capacitación.

a) De los compromisos asociados a la capacitación:

- Suscribir un acta de compromiso, de acuerdo al anexo de la presente.
- Aprobar la capacitación y obtener la certificación correspondiente
- Exceptuando los casos de inasistencia justificadas por los jefes directos y autorizados por la Unidad o Área de Recursos Humanos.
- Entregaré a la Unidad o Área de Recursos Humanos una copia de la certificación de la capacitación, dentro de los 30 días calendario de culminada para ser incluida en el legajo personal.
- Sujetarse a las penalidades establecidas en caso de incumplimiento de las normas.
- A partir de las capacitaciones, el servidor se compromete a aplicar lo aprendido en el ejercicio de sus funciones, en la evaluación del desempeño o a través de la Elaboración de propuesta de mejora de sus funciones, debiendo también replicar lo aprendido. De las facilidades para la capacitación.

B) De la evaluación de la capacitación:

- Se realizará una encuesta de satisfacción al usuario para saber si el programa de capacitación fue de su agrado y puede ser aplicada en sus funciones y tareas propias de su puesto.
- **Prueba de conocimientos:** Este instrumento será utilizado para determinar si los participantes asimilaron los contenidos de las actividades de capacitación y lograron el nivel de aprendizaje esperado.
- **Evaluación de desempeño:** Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño. El nivel de evaluación consignado en él será referencial y estará sujeto a variación de ser necesario.
- Aprendizaje que medirá el aprendizaje de los servidores en relación a los objetivos que busca la acción de capacitación. Se aplica al final, de ser el caso, se realizarán pruebas de entrada y salida.
- La ejecución y el monitoreo del PDP- 2025, estará a cargo de la Jefatura de Recursos Humanos, sin embargo, el comité de Planificación de la Capacitación (CPC) tendrá su cargo la evaluación y determinación de las modificaciones al presente plan.



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025

XI. MATRIZ DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

8.1. Objetivos del Plan de Desarrollo de las Personas 2025

8.1.1. Objetivo General.

Desarrollar las capacidades de los servidores públicos de la UGEL Vilcas Huamán con la finalidad de mejorar su desempeño laboral a fin de cumplir con los objetivos institucionales.

8.1.2 Objetivos Específicos.

- Desarrollar las competencias de los servidores con el fin de motivar un trabajo orientado a la mejora continua.
- Mejorar el desempeño laboral de los servidores y asegurar el logro de los objetivos en función a sus puestos de trabajo.





GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE VILCAS HUAMÁN
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2025



MATRIZ PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP 2025

Nombre del área/organdunidad orgánica:		ÁREAS DE ADMINISTRACIÓN - AGI-AGP-OCI			6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN
N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	
1	Desconocimiento sobre gestión del presupuesto Público, modificaciones presupuestales y programas presupuestales que ocasiona dificultades en la elaboración del presupuesto anual que a su vez genera poca eficiencia en la gestión del presupuesto en la entidad.	PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATEGICO.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	53
	Dificultad en el manejo de dilemas éticos presentes en las decisiones propias de la función pública y que impactan en la gestión organizacional.	ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	53
3	Conflictos Internos y falta de comunicación Antecedente: La presencia de conflictos frecuentes entre los miembros del equipo o entre diferentes áreas de la UGEL puede ser un reflejo de un clima organizacional tenso. Además, si existe una comunicación deficiente, las personas pueden sentirse poco informadas o desconectadas de los objetivos de la organización.	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADEABLE.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	53
4	Desconocimiento de Herramientas de Gestión y Control. Antecedente: El personal administrativo podría no estar familiarizado con las herramientas de control y seguimiento que ofrecen los sistemas administrativos del Estado. Esto dificulta la capacidad de monitorear el rendimiento, identificar posibles fallas o áreas de mejora, y tomar decisiones basadas en datos confiables.	MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE Y APLICACIÓN	53

MATRIZ DE PARTICIPANTES

N°	1. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	2. NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS	3. DNI	4. GÉNERO	5. RÉGIMEN LABORAL	6. PUESTO	7. TIPO DE FUNCIÓN DEL PUESTO
1	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	MEDINA LIZARBE WALTER	40261166	MASCULINO	LEY 29944	DIRECTOR DE LA UGEL VILCAS HUAMAN	FUNCIONES DIRECTIVAS
2	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	PEREZ VELASQUE RUTMINIA ROSI	73825011	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 1057	SECRETARIA DE DIRECCIÓN	FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA
3	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	HUAMAN AYALA KATIA OBDULIA	41867838	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 1057	ASISTENTE EN COMUNICACIÓN E IMAGEN	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
4	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	CHUCHON LUJAN ALFONSO	9702591	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	ASESOR JURIDICO	FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA
5	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	GUTIERREZ SULCA DAYSI	42709240	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 1057	RESPONSABLE DE MESA DE PARTES	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
6	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	GUTIERREZ CARDENAS LUIS MAYCOL	70412233	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DE NOTIFICACIÓN Y ATENCIÓN	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA

IVEM/PS
MSP/SEC.
ARCH

Jr. Inga Wasi S/N Vilcas Huamán

7	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	ALFARO ASTORIMA ERICH SAUL	28295166	MASCULINO	LEY 29944	JEFE DE AREA DE GESTIÓN PEDAGOGICA	FUNCIONES DIRECTIVAS
8	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	CASTRO VELAPATÍÑO YONA	28312193	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 276	SECRETARIA AGP	FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA
9	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	LOPE NAVARRO YSAIAS	42490580	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	ASISTENTE DE SERVICIO EDUCATIVO	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
10	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	GUERRERO TAPE JHONNY	28316892	MASCULINO	LEY 29944	ESPECIALISTA DE EDUCACIÓN INICIAL	FUNCIONES SUSTANTIVAS
11	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	CARDENAS CARRASCO HANS FREDY	41445078	MASCULINO	LEY 29944	ESPECIALISTA EN EIB	FUNCIONES SUSTANTIVAS
12	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	MENDOZA PRADO ROS MERY	41740150	FEMENINO	LEY 29944	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA	FUNCIONES SUSTANTIVAS

13	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	SULCA ÑAUPAS VLADIMIR	41934573	MASCULINO	LEY 29944	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA FUNCIONES SUSTANTIVAS
14	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	ALATRISTA CALAMULLO MARIO JHON	1863174	MASCULINO	LEY 29944	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA FUNCIONES SUSTANTIVAS
15	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	REJAS ACOTAYPE JORGE	28206649	MASCULINO	LEY 29944	ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA FUNCIONES SUSTANTIVAS
16	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	BARZOLA CHUMBILE LIZ NANCY	48152767	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 1057	ESPECIALISTA DE CONVIVENCIA ESCOLAR ADMINISTRACIÓN INTERNA
17	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	PAREDES GUTIERREZ WILFREDO	70361194	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	TECNICO ADMINISTRATIVO AGP FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
18	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRAADABLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	ARANA RAMOS DOMINGA	28219029	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 276	SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA

LEY/MP.
MSR/SEC.
ARCH

Jr. Inka Wasi S/N Vilcas Huamán

19	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	NAJARRO QUISPE FERMIN	43658923	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DE CONTABILIDAD	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
20	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	LOPEZ CORDERO JORGE LUIS	80625964	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO	FUNCIONES DE ADMINISTRACION INTERNA
21	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	PRADO ALARCON WALTER	42049830	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	APOYO DE MATRIMONIO	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
22	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	QUILCA FERNANDEZ AYDE	44262697	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 1057	RESPONSABLE DE TESORERIA	FUNCIONES DE ADMINISTRACION INTERNA
23	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	NAJARRO ANAYA DIEGO ANTHONY	70218057	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	ESPECIALISTA EN PATRIMONIO	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
24	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL. AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	LICAS RETAMOZO ANDER	74448173	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	RESPONSABLE DE ALMACEN	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA

LYEM/JP.
RMSV/SEC.
ARCH

25	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	GUTIERREZ MARTINEZ MARCELINO	28466469	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	PERSONAL DE SERVICIO	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
26	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	CUBA LOPEZ LUIS ALBERTO	28202833	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	PERSONAL DE SERVICIO	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
27	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	BITRON MARTINEZ NILO	29168727	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	CONDUCTOR	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
28	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	PALOMINO TABOADA YURI	42359757	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	CONDUCTOR	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
29	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	FERNANDEZ BELLIDO ROTIER	28313851	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	JEFE DE PERSONAL	FUNCIONES DIRECTIVAS
30	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRAADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	MARCATINCO ROJAS MARYCRUZ CAN	45230989	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 276	SECRETARIA DE PERSONAL	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA

LYEM/P.
MSR/SEC.
ARCH

Jr. Inka Wasi S/N Vilcas Huamán

31	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	MUJICA BERMUDEZ WILFREDO	28307057	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	SECRETARIA TECNICA PAD	FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN INTERNA
32	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	OGOSI MENDOZA LUIS ALBERTO	46834075	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	RESPONSABLE DE NEXUS Y AIRHASP	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
33	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	MACHA RIOS ANDRE FERNANDO	45599753	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
34	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	HUAMAN QUISPE HERMINIO FRANCIS	28271193	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	OPERADOR PAD	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
35	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	MARTINEZ MENDOZA EDISON	70361761	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	RESPONSABLE DE PROYECTOS	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
36	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADABLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	PARADO CHICHCA HONORATO	28213557	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	TECNICO ADMINISTRATIVO	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA

IVEM/PE
MSB/SEC.
ARCH

Jr. Inka Wasi S/N Vilcas Huamán

37	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	MENDEZ CONDE PILAR	47927369	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 1057	TECNICO EN ESCALAFON	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
38	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	SULCA GOMEZ MILADY	47484804	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 1057	ESPECIALISTA EN REMUNERACIONES	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
39	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	CHAVEZ RAMIREZ RUBEN	41489229	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	RESPONSABLE CONTROL DE ASISTENCIA	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
40	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	FLORES JAUREGUI WILFREDO	28591038	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	JEFE DE ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	FUNCIONES DIRECTIVAS
41	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	GUTIERREZ SALCEDO PERCY	28313442	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	ESPECIALISTA EN FINANZAS	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
42	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	JANAMPA MENDOZA ROSALINA	28312955	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DE RACIONALIZACIÓN	FUNCIONES DIRECTIVAS

ITEM/J.P.
MSR/SEC.
ANCH

43	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	MOLINA ROJAS EIMMA	42986590	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 1057	RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURA	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
44	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	OCHOA ESTRADA ROGELIO DARIO	28305473	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	RESPONSABLE DE ESTADISTICA	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
45	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	LAINES TINEO WAGNER	70418766	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 1057	ESPECIALISTA EN PLANIFICACIÓN CAS	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
46	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	HUASASQUICHE ALBINO PERCY AURE	21812465	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 276	JEFE DEL ORGANO DE CONTROL INST	FUNCIONES DIRECTIVAS
47	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	CAYAMPI AUCCASI FLORABEL	70195379	FEMENINO	D. LEGISLATIVO 276	SECRETARIA I - OCI	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
48	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 4) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	GRANDEZ MUCHOTRIGO MARIELA MA	10643630	FEMENINO	LEY 29944	COORDINADORAS DE PRONOI	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA

LEYEN/JP.
RMS/SEC.
ARCH

Jr. Inka Wasi S/N Vilcas Huamán

49	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	VALLEZ GAMARRA JOHANNIE	40212025	FEMENINO	LEY 29944	COORDINADORAS DE PRONOI	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
50	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	FLORES SOTO WILLIAM	48682039	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 105	ESPECIALISTA EN INFORMÁTICA	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA
51	1) PRESUPUESTO PÚBLICO Y PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO. ÉTICA E INTEGRIDAD Y GESTIÓN DE RIESGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA. 2) GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL, AMBIENTE AGRADECIBLE. 3) MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA.	SOLIER CURI HENRRY YONATAN	76324427	MASCULINO	D. LEGISLATIVO 105	EQUIPO ITINERANTE DE CONVIVENCIA	FUNCION DE ADMINISTRACION INTERNA



LYEN/JP.
MSR/SEC.
ARCH

Jr. Inka Wasi S/N Vilcas Huamán