

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMU - CASCAS



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 060-2016-MPGCH/A

Cascas, 28 de enero de 2016.

VISTO:

El Informe N° 001-2016-MPGCH/OP, que remitido por el Comité de Plan de Desarrollo de Personas de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023, es función de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de desarrollo y capacitación.

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025, se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación de las personas al servicio del Estado, correspondiéndole a SERVIR la función de planificar, desarrollar, así como gestionar y evaluar las políticas de capacitación para el Sector Público.

Que, con Decreto Supremo N° 0009-2010-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, disponiéndose en los artículos 3 y 4 que las Entidades Públicas deben Aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado "PDP", correspondiendo a SERVIR definir los contenidos mínimos del mencionado Plan.

Que, mediante Resoluciones de Presidencia Ejecutivas N° 041 y 154-2011- SERVIR/PE, la presentación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP, es de obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a Nivel Nacional.

Que, con Informe N° 001-2016-MPGCH de vistos, se alcanza el "Plan de Desarrollo Personas Anualizado 2016" de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, cumpliendo así con la Normativa emitida por la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR.

De conformidad con las disposiciones legales que se indican y con las facultades que otorga la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972;





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL GRAN CHIMU - CASCAS



SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas - PDP - Anualizado 2016" de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, que regula el desarrollo de los diagnósticos de conocimientos de las personas al Servicio del Estado de los Sistemas Administrativos en el ámbito de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú.

ARTICULO SEGUNDO.- DAR A CONOCER, a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y a todas las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, el contenido de la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO.- DEJAR, sin efecto todo acto administrativo que se oponga a la presente.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas

Mg. Diber Pérez Rodríguez
ALCALDE




**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN
CHIMU**

**“PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS -
PDP - ANUALIZADO 2016**


2016

PRESENTACIÓN:


La Municipalidad Provincial de Gran Chimú viene dando cumplimiento a los lineamientos impartidos por SERVIR, respecto a la capacitación que se debe impartir a las personas que trabajan para el Estado, por lo cual, se ha realizado un diagnóstico de la problemática institucional y la identificación de necesidades de capacitación de los servidores de la Entidad, para fortalecer sus competencias tanto colectivas como individuales, con el objeto de mejorar el servicio que se brinda a la ciudad de Cascas.



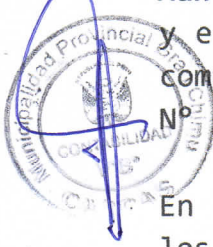
Mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y que establece que la planificación de las actividades de capacitación y evaluación de las personas al servicio del estado de cada entidad pública que se realice mediante la elaboración de Plan de Desarrollo de Personas.



Con resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041 y 154-2011-SERVOR/PE se aprueba **La "Directiva para La Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personal al Servicio del Estado"** y en su numeral VI, se establece la conformación del comité de elaboración del PDP y la presentación del Plan de Desarrollo de Personas - PDP es de obligatorio cumplimiento para las Municipalidades Provinciales a Nivel Nacional.



El Plan de desarrollo de Personas Anual (PDP) 2016 de La Municipalidad Provincial de Gran Chimú, establece los objetivos y estrategias de capacitación para los funcionarios y servidores comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057.



En el Plan Anualizado para el período 2016 se está priorizando los cursos a desarrollar conforme a lo establecido en la directiva y lineamientos emitidos por SERVIR.

La capacitación incluye el adiestramiento de los servidores/as,

siendo su objetivo principal proporcionar conocimientos, en los aspectos técnicos del trabajo, fomentando e incrementando los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar su labor, mediante un proceso de enseñanza - aprendizaje bien planificado. Se imparte generalmente a servidores y funcionarios en general cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual, preparándolos para desempeñarse efectivamente; en síntesis, podemos afirmar que toda institución debe orientar la **"Capacitación para elevar la calidad y productividad"**.

Cascas, 27 de enero de 2016



“PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS - PDP - ANUALIZADO 2016 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE GRAN CHIMÚ”

I. ASPECTOS GENERALES:

El presente Plan de Desarrollo de Personal es de aplicación para todos los trabajadores/as que laboran en la Municipalidad Provincial de Gran Chimú constituyendo un factor de éxito de gran importancia, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación.

Dicha capacitación permitirá que los trabajadores/as brinde el mejor de sus aportes en el puesto de trabajo asignado, ya que es un proceso constante que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos de la Municipalidad, elevando su rendimiento, productividad, actitud mora y habilidades.

Para elaborar el presente Plan de Desarrollo de Personas, se ha realizado con la participación de cada unidad orgánica, realizándose, previamente, un inventario de necesidades de capacitación.

Para formular la formación de capacitación de trabajadores/as de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, se ha contemplado tres aspectos:

- Situación real referida a experiencia profesional y niveles de formación.
- Análisis de acuerdo con las demandas y necesidades de los puestos de trabajo; de las características de las personas que los ocupan, incidiendo en los aspectos sobresalientes de los eventuales puntos débiles y que sean susceptibles de acciones de formación y en consecución de mejora.
- El grado de profesionalismo que se desea alcanzar a fin de instrumentar las acciones de formación y desarrollo

personal más adecuado.

La aplicación de Plan de Desarrollo de Personas que se lleva a cabo con los criterios expuestos, revertirá sin duda directamente en el personal que conforma la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, por cuanto a través del mismo, posibilitará la mejora profesional y óptima adecuación en relación persona - puesto de trabajo.

Desde el punto de vista económico, los programas de capacitación impartidos por la Municipalidad Provincial de Chimú son quizás una de sus mejores inversiones.

1.1. OBJETIVOS DEL PDP ANUALIZADO 2016

El Plan de Desarrollo de Personas al Servicio de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú para el año 2016, tiene planteados los siguientes objetivos:

1.1.1. OBJETIVOS GENERALES

- Brindar oportunidades de desarrollo de capacidades a todos los servidores de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, a través de un programa de capacitación, contribuyendo a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Reducir la brecha existente entre las competencias del perfil del puesto y las del ocupante del puesto.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar en los servidores de la Entidad, habilidades en la aplicación de nuevos procesos, metodologías y procedimientos que demanden el cambio organizacional.
- Potenciar las competencias de los trabajadores a través de una capacitación adecuada a las necesidades de cada gerencia y sub gerencia con un enfoque en gestión por resultados.
- Brindar capacitación especializada a los servidores y funcionarios en temas relacionados con el puesto que desempeñan.
- Promover una cultura de mejora continua y servicio de calidad al ciudadano.
- Promover una cultura organizacional basada en valores.



- Potenciar las relaciones interpersonales entre los integrantes de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, brindando herramientas que permitan controlar y manejar las emociones.

1.2. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN

El Plan de Desarrollo de Personas anualizado, está orientado a la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, que se utilizará como instrumento que permita orientar y facilitar el proceso de desarrollo de capacidades personales e institucionales, para el cumplimiento de la misión de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú.

1.3. MARCO LEGAL

- Ley N° 30372 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016
- Ley N9 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Legislativo N9 1025 sobre 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 Presidencia Ejecutiva N9 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas al Servicio del Estado.

1.3.1. OBJETIVOS GENERALES

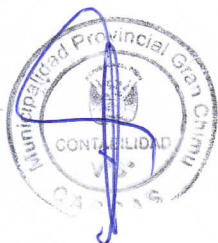
- a) Preparar al personal para la ejecución de las responsabilidades que asuman en sus puestos.
- b) Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas.
- c) Brindar igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras al ocupar los cargos directivos de las diferentes unidades orgánicas, buscando así incrementar la eficiencia y la efectividad de la Municipalidad, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
- d) Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del



trabajo en equipo.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Promover conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimiento para el desempeño de cada puesto específico.
- b) Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas específicas por actividad.
- c) Cerrar las brechas de equidad de género entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Gran Chimú, abriendo las posibilidades de acceso, permanencia y ascenso en las diferentes unidades orgánicas que conforman la institución.
- d) Implementar un proceso de capacitación integral y flexible que permita atender y superar las diferentes necesidades institucionales y personales a fin de brindar un mejor servicio personalizado y de este modo contribuir al desarrollo del Recurso Humano.
- e) Proporcionar a la Institución Recurso Humano altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño de sus funciones.
- f) Desarrollar el sentido ético y moral hacia la institución a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- g) Lograr que el personal se perfeccione en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.
- h) Mantener a los servidores/as permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de la Normatividad Nacional aplicable a los sistemas administrativos.
- i) Cambiar la actitud de las personas con varias finalidades entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión.
- j) Gestionar el desarrollo armónico de la región con el medioambiente, infraestructura con estándares adecuados de viabilidad.
- k) Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.



1.4. DATOS DE LA POBLACIÓN DE LA ENTIDAD

La Municipalidad Provincial de Gran Chimú cuenta con trabajadores en distintos regímenes laborales, quienes serán los destinatarios de las acciones de capacitación contempladas en el presente Plan de Desarrollo de Personas:

N°	COLABORADORES AL SERVICIO DE LA MPGCH	N°
1	Empleados Nombrados D.L. N° 276	11
2	Empleados Contratados Permanentes. D.L. N° 276	04
3	Obreros Régimen Privado. D.L. N° 728	14
4	Funcionarios D.L. N° 276	08
5	Contratados CAS. D.L. N° 1057	22
6	Contratados por Inversión. Código Civil	87
	TOTAL	146

II. EVALUACIÓN:

Siendo la evaluación un proceso continuo que comienza con el desarrollo de los objetivos de capacitación, se evaluará los programas de capacitación desde el principio, durante, al final y una vez más después de que los trabajadores(as) municipales participantes regresen a sus puestos de trabajo.

Esta fase permitirá conocer en qué medida se ha logrado cumplir los objetivos establecidos para satisfacer las necesidades determinadas en el planeamiento.

En un principio es útil hacer un examen inicial (pre prueba) para determinar el nivel de habilidad de cada participante y para recibir información de lo que espera aprender. Estos datos pueden utilizarse para evaluar si se ha conseguido mejorar el conocimiento y las habilidades y si se ha satisfecho las necesidades de los trabajadores.

Se puede evaluar tanto el programa como a los trabajadores (as), con el único fin de conocer los logros; como las diferencias,

con el fin de considerarlos y corregirlos.

Dentro de los sistemas de evaluación se medirá la reacción o impacto que género, el aprendizaje en los temas de capacitación, para saber en cuanto se incrementaron los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores (as), las actitudes y conocer en cuanto se ha modificado su conducta o comportamiento y finalmente los resultados finales para saber si la Municipalidad Provincial de Gran Chimú han mejorado sus resultados.

2.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el 2016 se implementó un procedimiento de evaluación, utilizando herramientas para captar las necesidades en temas de capacitación para cada área, aplicando una encuesta, cuyo resultado define el diagnostico de las necesidades de capacitación en todas las áreas de trabajo a atender durante el ejercicio presupuestal 2016.

III. CAPACITACIÓN

Para atender los objetivos de capacitación propuestos, se ha definido las siguientes acciones de capacitación:

3.1. TIPOS DE CAPACITACIÓN

1) CAPACITACIÓN INDUCTIVA

Es aquella que estará orientada a facilitar la integración de nuevo trabajador y trabajadora, en general como a su ambiente de trabajo, en particular.

Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

2) CAPACITACIÓN PREVENTIVA

Es aquella que está orientada a prever los cambios que se producen en personal, toda vez que su desempeño pueda variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y



la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación de personal para enfrentar con éxito la adaptación de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso municipal.

3) CAPACITACIÓN CORRECTIVA

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, la fuente original de información es la evaluación de desempeño realizada normalmente en la Municipalidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

4) CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CARRERA

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orienta a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que implique mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los trabajadores y trabajadoras municipales, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la municipalidad puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

3.2. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

1) FORMACIÓN

Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación el contexto de desenvolvimiento.

2) ACTUALIZACIÓN

Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivadas de recientes avances científicos - tecnológicos en una determinada actividad.

3) ESPECIALIZACIÓN

Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

4) PERFECCIONAMIENTO

Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

5) COMPLEMENTACIÓN

Su propósito es reforzar la formación de un trabajador y trabajadora municipal que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

3.3. NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

1) NIVEL BÁSICO

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Municipalidad Provincial de Gran Chimú.

Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos, y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

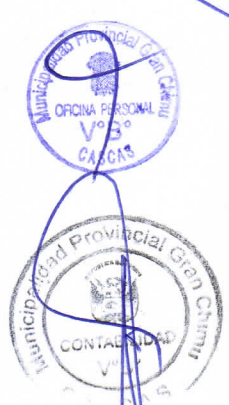
2) NIVEL INTERMEDIO

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto a ella.





GRAN CHIMÚ CON LA MUNICIPALIDAD Y FORTALECER LA IDENTIDAD CULTURAL.	incentivar la generación de empleo y el potencial turístico.																									
• REQUERIMIENTOS PARA LA FORMULACIÓN DE MYPES SEGÚN MUNICIPALIDAD, SUNAT, DEFENSA CIVIL, ETC.	Un rol básico de la Municipalidad es promover la economía popular, la promoción de MYPÉS para facilitar y apoyar su avance. La Municipalidad es un agente facilitador de desarrollo integral de la comunidad.	Gerencia de Desarrollo Económico División de Mypes.																								
TOTAL			2000	30000																						



N°	TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	PRIORIDAD INSTITUCIONAL	ORGANO O UNIDAD ORGANICA	PUESTOS DE LOS BENEFICIARIOS	N° DE BENEFICIARIOS	MODALIDAD	LUGAR DE REALIZACIÓN	NUMERO DE HORAS	FECHAS		FUENTES DE FINANCIAMIENTO				MONTO DE INVERSION (S/)	NIVEL DE EVALUACION
										Fecha de inicio	Fecha de fin	ENTIDAD (S/)	OTRA ENTIDAD PUBLICA (S/)	ENTIDAD COOPERANTE (S/)	OTROS (S/)		
Explicación del llenado de variables	Puede ser: CURSO, TALLER, SEMINARIO, DIPLOMADO, CURSO DE ESPECIALIZACION, MAESTRIA, DOCTORADO, ETC.	Nombre completo de la capacitación. Por ejemplo: Curso de mejora de procesos, Taller de comunicación asertiva, Seminario de derecho laboral, etc.	Se completa con el orden de prioridad establecido en el artículo 14 del reglamento general del servicio civil. Este establece 5 prioridades en orden de prioridad. La primera prioridad se registrará con la letra "a", la segunda prioridad se registrará con la letra "b", la tercera prioridad se registrará con la letra "c", la cuarta prioridad se registrará con la letra "d", y la quinta prioridad se registrará con la letra "e".	Se escribe el nombre del área. Cuando la capacitación involucre varias áreas, se completará con la palabra TRANSVERSAL	Se escribe el nombre del puesto que recibirá la capacitación. Cuando la capacitación sea transversal, se colocará la palabra TRANSVERSAL	Se escribe la cantidad de beneficiarios en número	PUJEDA SER: PRESENCIAL, SEMI PRESENCIAL O VIRTUAL	Puede ser: INTERNA (cuando la capacitación se da en la entidad) o EXTERNA (cuando la capacitación se da fuera de la entidad como una universidad o instituto, etc.)	Numero de horas cronológicas que durará la capacitación. Cada hora cronológica tiene 60 minutos.	Colocar la fecha posible de inicio de la capacitación.	Colocar la fecha posible de fin de la capacitación.	Se colocará el monto que la entidad este financiando o cofinanciando	Se colocará el monto que otra entidad publica financie o cofinancie	Se colocará el monto que una entidad de cooperación internacional (GIZ, PRODES, PROGGOBERNABILIDAD, OTROS) financie o cofinancie	Es la suma de las fuentes de financiamiento.	Puede ser: REACCION (encuesta de satisfacción), APRENDIZAJE (prueba de conocimiento, trabajo en grupo, exposición, otros), APLICACION (después de un cierto tiempo, se evalúa si se aplica en el puesto de trabajo lo que aprendió en la capacitación) O IMPACTO (está ligado con indicadores de gestión que tengan los objetivos institucionales. Con la evaluación a nivel de impacto, se mide si hubo mejora de los indicadores después de un tiempo de realizada la capacitación).	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



1	TALLER	Motivación y Inicio en la Labor Municipal y Ética Pública	c, d	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	62	PRESENCIAL	INTERNA	8 HORAS	24/02/2016	24/02/2016	1,500.00	0	0	0	1,500.00	APRENDIZAJE
2	TALLER	EQUIDAD DE GENERO, CLIMA ORGANIZACIONAL Y ATENCION AL USUARIO	cd	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	62	PRESENCIAL	INTERNA	20 HORAS	07/03/2016	10/03/2016	1500	0	0	0	1500	APRENDIZAJE Y APLICACION
3	CURSO	Administración Procedimientos y Normas	c, d	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	62	PRESENCIAL	INTERNA	50 HORAS	28/03/2016	31/03/2016	3000	0	0	0	3000	APRENDIZAJE
4	CURSO	Administración Tributaria Municipal	c, d	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	10	PRESENCIAL	INTERNA	30 HORAS	17/02/2016	19/02/2016	3000	0	0	0	3000	APRENDIZAJE
5	TALLER	formulación y evaluación de proyectos (SNIP)	c, d	OFICINA DE PROGRAMACION DE INVERSIONES	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	2	PRESENCIAL	INTERNA	08 HORAS	12/04/2016	12/04/2016	2000	0	0	0	2000	APRENDIZAJE
6	TALLER	Medio ambiente y cambio climático y recolección de residuos sólidos	c, d	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	5	PRESENCIAL	INTERNA	20 HORAS	27/04/2016	15/04/2016	2000	0	0	0	2000	APRENDIZAJE Y APLICACION
7	TALLER	Seguridad y Salud en el trabajo y fortalecimiento del Sistema de defensa de defensa Civil	cd	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	62	PRESENCIAL	INTERNA	6 HORAS	17/03/2016	17/03/2016	1500	0	0	0	1500	APRENDIZAJE Y APLICACION
8	TALLER	Derecho contencioso administrativo	cd	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	3	PRESENCIAL	INTERNA	8 HORAS	07/06/2016	07/06/2016	1500	0	0	0	1500	APRENDIZAJE
9	CURSO	Sanamiento de bienes inmuebles	c, d	OFICINA DE LOGISTICA	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	6	PRESENCIAL	INTERNA	10 HORAS	04/07/2016	05/07/2016	1500	0	0	0	1500	APRENDIZAJE
10	CURSO	Contrataciones y Adquisiciones del Estado e implementación del SIGA	c, d	OFICINA DE LOGISTICA	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	6	PRESENCIAL	INTERNA	20 HORAS	16/05/2016	20/05/2016	2000	0	0	0	2000	APRENDIZAJE
11	TALLER	Comunicación para el desarrollo y tecnologías de la información	c, d	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	62	PRESENCIAL	INTERNA	8 HORAS	17/08/2016	17/08/2016	1500	0	0	0	1500	APRENDIZAJE
12	CURSO	Nuevas tecnologías en construcción y seguridad. Control y seguimiento en ejecución de obras	c, d	GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	10	PRESENCIAL	INTERNA	8 HORAS	19/07/2016	19/07/2016	2000	0	0	0	2000	APRENDIZAJE



13	TALLER	Planificación estratégica para el sector público. Elaboración de instrumentos de gestión y cooperación internacional	c, d	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL	7	PRESENCIAL	INTERNA	16 HORAS	29/02/2016	01/03/2016	2000	0	0	0	2000	APRENDIZAJE
14	TALLER	Planificación turística, protección de bienes culturales y articulación del potencial turístico de la provincia Gran Chimú con Municipalidad	c, d	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	DIVISION DE TURISMO Y COMERCIO EXTERIOR	5	PRESENCIAL	INTERNA	10 HORAS	22/03/2016	11/07/2016	2000	0	0	0	2000	APRENDIZAJE Y APLICACION
15	TALLER	Requerimientos para la formulación de MYPES y como su desarrollo en el mercado como MYPE	c, d	GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL	DIVISION DE PROMOCION EMPRESARIAL Y MYPES	7	PRESENCIAL	INTERNA	8 HORAS	28/04/2016	30/06/2016	2000	0	0	0	2000	APRENDIZAJE Y APLICACION